

Универзитет "Св. Кирил и Методиј" - Скопје

Филозофски факултет

Институт за психологија

**Донесување одлука за избор на занимањето
при премин од средно кон високо образование:
неодлучност при изборот и фази во одлучувањето**

докторска дисертација

Ментор:

Кандидат:

Проф. д-р Томе Николоски

м-р Билјана Блажевска - Стоилковска

Скопје, 2012

Содржина

1. Вовед	1
1.1. Проблем на истражувањето	4
1.2. Варијабли во истражувањето	7
1.3. Теориска позадина на истражувањето	14
1.3.1. Кариера: поим и модели	14
1.3.2. Изборот на занимање во вокациските теории	17
1.3.3. Изборот на занимање како процес на одлучување	33
1.3.4. Неодлучност при изборот на занимање (кариерна неодлучност)	45
1.3.5. Интересирања	56
1.3.6. Перцепција на занимањата	67
1.3.7. Културни ориентации	68
1.3.8. Димензии на личноста	71
1.4. Релевантни истражувања	75
1.5. Истражувачки хипотези	87
2. Метод	93
2.1. Испитаници	93
2.2. Мерни инструменти	94
2.3. Постапка	106
2.4. Статистичка обработка на резултатите	107
3. Резултати	111
3.1. Основни статистички показатели на варијаблите во истражувањето	111
3.2. Резултати од тестирањето на хипотезите од групата А	114
3.3. Резултати од тестирањето на хипотезите од групата Б	149
3.4. Резултати од тестирањето на В хипотезата	156
4. Дискусија	162
5. Литература	202
6. Резиме	223
Прилози	228

1. Вовед

Луѓето во текот на својот живот треба да направат многу избори, да донесат исклучително важни или помалку важни одлуки. Одлучувањето во некои случаи наметнува помало, но во одредени случаи мошне големо когнитивно и емоционално ангажирање. Една од најважните одлуки со која се соочува секој поединец се однесува на изборот на занимање. Освен изборот на занимање, во текот на животот се прават и други избори - избор на вид на образование (средно училиште, факултет), избор на обука/курс, избор на вработување (Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004, според Paivandy, Bullock, Reardon & Kelly, 2008).

Токму истакнувањето на Доналд Супер дека изборот на занимање не е еднократен настан, туку *процес на донесување одлуки*, Сејвикс (Savickas, 2002) го наведува како една од најголемите придобивки на вокациската психологија. Според истиот автор (Savickas, 2005) кога се прави избор на занимање, всушност се наметнуваат две прашања: *кое* занимање го интересира лицето кое избира и *како* лицето се одлучило за тоа занимање. Второто прашање се однесува на погоре изнесеното гледиште за изборот како процес, додека првото прашање упатува на содржината на изборот.

Содржинскиот процес произлегува од психологијата на индивидуални разлики и е втемелен во трите основни поставки на Франк Парсонс - зачетникот на вокациската психологија. Тие се: а) запознавање

на луѓето; б) запознавање на работите; в) усогласување помеѓу поединецот и занимањето (Parsons, 1909, според Николоски, 2005). Неговата суштина лежи во фактот дека луѓето меѓусебно се разликуваат во однос на потребите/вредностите, интересирањата, способностите (во литературата именувани како *Големите ѝтри* (Swanson & D'Achiardi, 2005) и цртите на личноста (за кои постои мислење дека треба да се додадат на првите три психолошки особини). Од друга страна, пак, занимањата имаат свои карактеристики кои се манифестираат низ различните работни задачи што влегуваат во рамки на секое занимање. Оттука, целта е да се откријат типови личности кои најмногу одговараат на барањата на различните занимања и конечно, да се постигне сложување или конгруентност помеѓу двете страни. За мерење на потребите/вредностите, интересирањата, способностите и цртите на личноста постојат голем број психолошки инструменти со мошне солидни метриски карактеристики. Развиени се и системи за класификација на занимањата, а достапни се и различни извори на информации за истите.

Процесниот ѝрисѝај во фокусот го става самиот процес на донесување одлука за избор на занимање, но и условите во кои одлуката се носи. Имено, акцентот го става на начините на кои луѓето ги прават изборите, односно на *сѝиловѝе на донесување одлука*, прекурсорите кои можат да го отежнат изборот или со еден збор - *кариернаѝа неодлучносѝ* и верувањата на поединецот дека може успешно да се справи со задачите во процесот на донесување одлука и да дојде до посакуваниот исход, т.е. *верувањата за личнаѝа ефикасносѝ во донесувањеѝо одлука*.

Условите, пак, во кои се одвива овој процес се дефинирани во интерперсоналните односи и поддршката од важните други, само-ефикасноста, стеснувањето на можните избори/алтернативи и компромисите кои мора или треба да се направат (Swanson & D'Achiardi, 2005).

Постојат и други процесни конструкти. Некои од нив претставуваат неодоив дел од процесот на донесување кариерна одлука, некои, пак, може да се третираат како антецеденти на одлучувањето.

Николоски (2005) констатира дека во денешните услови на несигурност и неизвесност актуелен станува токму процес-приодот и дека неговата актуелност ќе се одржи и во иднина. Имено, 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 не само што не ја губи својата важност, туку напротив, се наоѓа пред нови предизвици во настојувањето 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.

Во овој труд вниманието е насочено кон процесот на донесување одлука за избор на занимање и тоа од аспект на појавите кои можат да го отежнат неговото одвивање, односно овој процес е согледан преку неодлучноста при избор на занимањето (кариерната неодлучност - career indecision) во периодот на премин од средно кон високо образование. Воедно, се испитуваат и фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука за избор на занимање како показатели на локацијата на поединецот во тој процес и степенот на неговата постигната одлученост (decidedness).

Прашањето на неодлучноста при изборот на занимањето е актуелно и од причина што досега е испитан ограничен опсег на негови корелати, а сè повеќе се акцентира и неговата културна условеност. Според тоа, овде неодлучноста при изборот на занимање и фазите на одлучувањето се доведени во релација со интересирањата, димензиите на личноста, културните димензии, како и со димензиите на занимањата, односно со карактеристиките на тековниот избор (видот на образование и стручниот профил со кој ќе се стекнат младите по завршеното средно училиште).

Кај нас станува мошне карактеристично нагласувањето на важноста на високото образование и поттикнувањето на младите луѓе да студираат. Оттука, се наметнува прашањето како тие се справуваат со избирањето на факултет, односно занимање.

Бидејќи изборот на занимање освен што е една од најважните одлуки, воедно е и одлука која не може да се избегне, а е исклучително непродуктивно да се пролонгира, идентификувањето на специфичните тешкотии, нивните корелати и последици се наметнуваат како посебно значајни истражувачки проблеми. Фокусирањето на периодот на премин од средно кон високо образование се должи на неговата сензитивност од неколку аспекти. Првенствено, се работи за соочување со една од основните развојни задачи во периодот на адолесценција (Шкарик, 2009). Од друга страна, тоа е период кога процесот на експлорација на алтернативите-занимањата сè уште не е завршен, кога вокациската слика за себе (потребите, целите, интересирањата) не се јасно издиференцирани кај дел од младите, кога тие имаат потреба да ја изразат својата индивидуалност носејќи самостојни одлуки со истовремено соочување со барањата на важните други и нивната експлицитна или имплицитна тенденција да се наметнат. Посочената потреба за проширување на досегашните сознанија за корелатите на кариерната неодлучност, но и за степенот на одлученост во споменатиот преоден период и посебно, во еден специфичен културен и општествено-економски контекст во кој досега не се вршени истражувања од ваков тип, го оправдува овој труд.

1.1. Проблем на истражувањето

Како што беше изнесено во воведниот дел, во фокусот на овој труд е испитувањето на врската на неодлучноста при изборот на занимање и на фазите во одлучувањето со неколку варијабли.

Холанд ја наведува неконгруентноста на интересирањата со тековното занимање или со антиципираниот избор како потенцијална бариера во одлучувањето, но и како генератор на проблеми во тој процес.

И покрај приличниот број истражувања за неконгруентноста, прегледот на литературата достапна на авторот на трудов покажа дека истата не е доведена во меѓусебна врска со неодлучноста при изборот на занимање. Овде, со оглед на тоа дека на изборот на факултет му претходи избор на средно училиште кое доколку е насочено честопати го детерминира и видот на студии на лицето кое избира, се испитува поврзаноста на кариерната неодлучност со конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот вокациски избор. Истовремено, вклучена е и конзистентноста на интересирањата кај поединецот како можен извор на тешкотии во одлучувањето за избор на занимање.

Според она што го постулира Готфредсон (Gottfredson, 2002) за начинот на одвивање на процесот на компромис, при замена на најприфатливите со помалку прифатливи алтернативи најлесно се жртвуваат интересирањата, потоа следи социјалната пожелност на алтернативата, а најтешко се жртвува нејзината полова определеност. Ако ова се земе предвид, тогаш произлегува дека неконгруентноста помеѓу интересирањата и изборот не мора нужно да биде извор на тешкотии при одлучувањето бидејќи тие се најмалку важни. Затоа, се вклучени и престижот и половата определеност на занимањето во испитувањето на кариерната неодлучност.

Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) при презентирање на PIC (*Prescreening, In-depth exploration, Choice*) моделот како концептуална рамка на процесот на одлучување при избор на занимањето, истакнуваат дека преференциите, карактеристиките на алтернативите/занимањата, како и минатото искуство играат значајна улога во одлучувањето. Во таа смисла, овде се испитува врската на гореспоменатите варијабли и со фазите во одлучувањето.

Сé повеќе се нагласува улогата на културата во донесувањето одлуки воопшто, па и во изборот на занимање (пр. Strohschneider, 2002; Güss, 2002), како и улогата на културните вредности (пр. Браун, (Brown, 2002) во својата теорија за избор на занимање изложува низа пропозиции за односот на културните вредности со изборот на занимање). Од тие

причини овде се испитуваат две културни димензии од Хофстедовиот модел, но на индивидуално ниво т.е. како персонални карактеристики.

Освен истражувањата на улогата на особините на личноста кои беа споменати погоре во текстот, соопштени се и наоди за односот на димензиите од петфакторскиот модел (пр. Albion & Fogarty, 2002; Реџак & Košir, 2007). Нивното вклучување е оправдано поради тоа што овде се мерени со тестот НЕО-ПИИ-Р. Доведени се во релација и со фазите на одлучувањето поради фактот дека се посочуваат како едни од важните фактори во селекцијата на алтернативите и напредувањето низ фазите.

Според тоа, проблемот на истражувањето гласи:

Како неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето при преминот од средно кон високо образование се поврзани со интересирањата, перцепцијата на тековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личноста?

Оттука, настојувањето е преку овој труд да се испита дали лицата во периодот на транзиција од средно кон високо образование кога треба да одлучат за изборот на факултет/студии, а со тоа и да направат избор на занимање, се соочуваат со тешкотии, со колкав интензитет се тешкотиите и за каков вид тешкотии станува збор. Во однос на фазите во одлучувањето намерата е да се добие увид за тоа каде се наоѓа поединецот во процесот на донесување одлука за избор на занимањето, односно во колкава мера е постигната одлученост во врска со изборот кој треба да го направи.

Во согласност со поставениот проблем, целта е да се добијат емпириски податоци за поврзаноста на неодлучноста при изборот на занимање и на фазите во одлучувањето со интересирањата (т.е. со нивната конгруентност и конзистентност), со начинот на кој што се перцепира тековниот избор на занимање, со културните ориентации и со димензиите на личноста во пет-факторскиот модел.

Конкретно, се испитува придонесот на наведените варијабли во објаснувањето на неодлучноста при изборот на занимање во целина, на нејзините базични компоненти и нивните субдимензии.

Се анализираат и разликите во напредувањето во процесот на одлучување за избор на занимање во зависност од изразеноста на петте персонални димензии, во зависност од ориентациите кон колективизам и кон извесност, престижот и маскулиноста/фемининоста на тековниот избор и во зависност од постигнатата конгруентност и конзистентност на интересирањата.

Истовремено, се испитува и дали матурантите со различна изразеност на неодлучноста при изборот на занимање се разликуваат во однос на фазата во која се наоѓаат во процесот на одлучувањето.

Оттука, се смета дека добиените сознанија за меѓусебниот однос на испитуваните појави ќе доведат до проширување на досегашниот корпус на знаења на полето на вокациската психологија, па и психологијата на трудот воопшто. Поконкретно, уверувањето е дека ќе се придонесе кон објаснување на вокациското однесување во периодот на преминување од средно кон високо образование.

Особено е значајно што сознанијата доаѓаат од социо-економски контекст чии главни обележја се големата невработеност, изместениот систем на вредности, општата несигурност коишто оставаат свој белег во споменатиот процес. Се очекува дека соопштените резултати ќе претставуваат поттик за нови истражувања, но и дека ќе бидат основа или насока за многу интервенции и програми во доменот на советувањето за избор на занимањето кај нас.

1.2. Варијабли во истражувањето

Во истражувањето се вклучени шест варијабли, и тоа: *неодлучноста при изборот на занимање* и *фази во одлучувањето*, од една страна, и *интересирања*, *перцепција на тековниот избор на занимање*, *културни*

ориентации и димензии на личността, од друга страна. Во продолжение следи опис на варијаблите.

1. *Неодлучност при изборот на занимање (кариерна неодлучност)* - континуирана варијабла. Се дефинира како *тешкоци кои можат да се јават во процесот на донесување одлука при изборот на занимање (career decision-making difficulties)* и е заснована на таксономија на Гати и неговите соработници (Gati, Osipow & Krautz, 1996). Таксономијата е детално опишаната подолу во текстот.

Конкретно, се работи за сложен конструкт изграден од три базични димензии: 1. *неодговореност за избор на занимање*, 2. *недостаток на информации* и 3. *неконзистентни информации*.

Субдимензиите кои се разграничуваат од првата базична димензија, *неодговореност за избор на занимање*, и коишто се јавуваат пред вклучувањето на поединецот во процесот на одлучување при избор на занимањето се: а) *недоволна мотивираност* да се избере занимање, б) *генерализирана неодлучност* која се однесува на сите типови одлуки, в) *дисфункционални верувања* што подразбира присуство на ирационални верувања за изборот на занимање, како и дисфункционални мисли.

Втората базична димензија, *недостаток на информации*, ги содржи следните субдимензии: а) *недоволна информираност за фазите* низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање, б) *недоволна информираност за себе си*, в) *недоволна информираност за занимањата*, г) *недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации*.

Од третата базична димензија, *неконзистентни информации*, произлегуваат субдимензиите: а) *несигурни информации* што значи присуство на контрадикторни информации за сопствените преференции и способности, за атрибутите на занимањата, како и за самиот процес на одлучување, б) *внатрешни конфликти* коишто произлегуваат од поединецот, како што се сосема различни преференции, тешкотии во процесот на компромис, в) *надворешни конфликти* поврзани со

влијанието на важните други во одлучувањето на поединецот при изборот на занимање.

Овде во фокусот е ставена неодлучноста при избор на занимањето, генерално, и дефинирани се нејзините претпоставени релации со останатите истражувачки варијабли. Но, прикажани се и наоди за поврзаноста на димензиите на кариерната неодлучност со другите варијабли иако не се формулирани хипотези за тие релации.

2. *Фази во одлучувањето* - дисконтинуирана (категоријална) варијабла. Оваа варијабла претставува *сигурен на посигурна одлученост* (decidedness) во изборот на занимањето. Имено, фазата во која се наоѓа испитаникот во процесот на донесување вокациска одлука може да се третира како показател на положбата на тој испитаник во, како што велат Петерсон и соработниците (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002), просторот помеѓу кариерната неодлучност и состојбата која е посакувана. Со други зборови, таа е показател на степенот до којшто поединецот го стеснил бројот на алтернативи кои ги разгледува (Kleiman, Gati, Sampson, Reardon & Lenz, 2004).

Фазите во одлучувањето, односно *сигуреност на одлученост при изборот на занимање* е претставена преку четири описи/категории како индикатори на местото на испитаникот во процесот на одлучување:

- а) *знам што ќе изберам-имам само еден избор*; б) *знам што сакам да изберам, но имам и една-две алтернативи*; в) *имам неколку подеднаво прифатливи алтернативи, но не знам која од нив да ја изберам*; г) *разгледувам повеќе алтернативи како потенцијални избори*; д) *воопшто не знам што да изберам*.

Ваквиот пристап овозможува, како што велат Гати и соработниците (Gati et al., 2011) да се согледа статусот во одлучувањето на испитаникот и искристализираноста на неговите планови поврзани со кариерата или попрецизно, со изборот на занимање.

3. Варијаблата *интересирана* всушност, вклучува две посебни појави коишто се испитуваат: *конгруентност помеѓу интересирањата и*

теековниот избор на занимање и конзистентност на интересирањата - континуирани варијабли.

Интересирањата претставуваат тенденција да се посветува внимание и да се манифестира активност во однос на одредени предмети, јојави и содржини, а конкретно во рамки на занимањата тие се дефинираат како манифестација на активност во однос на одредени предмети, јојави и содржини во врска со занимањата (Николоски, 1996). Конгруентноста, пак, е дефинирана согласно начинот на кој Холанд ја претставува во својата вокациска теорија. Имено, се работи за конструкт кој го означува степенот на сложување помеѓу степенот на личност (како што Холанд зборува за типовите интересирања) и степенот на работна средина во која лицето теековно се наоѓа или сака да ја избере. Конзистентноста се однесува на внатрешната кохерентност на профилот на интересирања (Spokane & Cruza-Guet, 2005). Постојат различни начини за утврдување на конгруентноста; овде таа е определена преку постапката понудена од страна на Браун и Гор и во литературата позната како С-индекс. Конзистентноста, пак, е одредена според оддалеченоста на соседните типови интересирања во кодот на испитаникот.

4. *Перцепција на теековниот избор на занимање - дисконтинуирана (категоријална) варијабла.* Оваа варијабла подразбира начин на кој степенот на перцепција на занимањето кое го избрало со своето зајшшување во средно училиште од аспект на две димензии: *престиж* и *маскулиност-фемининост*. Овие димензии се третираат како посебни варијабли и секоја е изразена преку две категории: *висок/низок престиж*, односно *маскулиност (машко занимање)/фемининост (женско занимање)*. Престижот претставува показател на социјалната пожелност на занимањето, додека *маскулиност/фемининост* е димензија која се однесува на половата определеност на секоја професија, т.е. таа е показател на степенот на вклученост на припадници на машкиот, односно женскиот пол во одредено занимање.

Готфредсон (Gottfredson, 2002) во својата теорија за избор и развој на кариерата зборува за конструктот *когнитивна мапа на занимања*. Станува збор за начин на кој се перцепираат различните професии врз основа на двете споменати димензии. При тоа, истакнува дека припадниците на едно општество мошне слично ги проценуваат професиите; исклучок се оние општества во кои постојат силни економски потреси, кризи и несигурност. Подоцна наведува дека проценувањето може да се прави и од повеќе аспекти, покрај двете споменати (Gottfredson, 2005).

Овде од испитаниците се бараше да го проценат само занимањето/насоката што тие ја избрале со запишување во конкретното средно училиште.

5. *Културни ориентации* - континуирана варијабла. Овде се испитани две димензии од Хофстедовиот модел на култура: *колективизам* и *ориентација кон извесност*. Мерењето е реализирано на индивидуално ниво што значи дека станува збор за персонални карактеристики изведени од споменатите културни димензии.

Колективизмот е варијабла која, во склад со сфаќањето на Хофстед, е третирана како биполарна варијабла. На едниот крај од континуумот се наоѓа *колективизмот*, претставувајќи степен до кој *поединците се интегрирани во групите*, додека на другиот крај е *индивидуализмот*. Димензијата *ориентација кон извесност* индицира до кој степен *припадниците на една култура се чувствуваат пријатно или непријатно во несигурни ситуации*.

Конкретно, колективизмот се дефинира како *придавање важност на колективната кохезивност*, додека ориентацијата кон извесност како *нетолеранција на неизвесни ситуации и контексти*.

6. *Димензии на личност* - континуирана варијабла. Тргувајќи од пет-факторскиот модел за структурата на личноста, во истражувањето се вклучени базичните димензии *невротизам*, *екстраверзија*, *отвореност*, *согласување* и *совесност*, секоја од нив како посебна варијабла. Според

Мекри и Коста (McCrae & Costa, 1990, според McCrae, 2002) димензиите на личноста се одраз на индивидуалните разлики во тенденцијата да се манифестира конзистентност во мислењето, чувствуванието и акциите.

Димензијата екстраверзија подразбира интензитет на енергија насочена кон надворешната средина, кон другите луѓе како и тенденција кон доживување позитивни емоции (последната одлика, всушност е суштината на оваа димензија и показател на тоа дека истата не треба да се интерпретира тесно - како социјабилност (McCrae & John, 1991)).

Невротизмот се однесува на тенденцијата да се доживуваат негативни емоции. Активноста барање нови искуства е содржано во димензијата отвореност за искуства. Согласувањето е димензија која упатува на ставовите на интеракции кои ги преферира поединецот и тоа од сочувство до широкогладост. Совесноста подразбира ставен на организираност, издржливост, контрола и насоченост кон цели.

На кратко, со оглед дека секоја од варијаблите во истражувањето претставува композит од повеќе појави, односно димензии, ќе биде даден преглед на сите варијабли во истражувањето:

1. **неодлучноста при изборот на занимање/кариерната неодлучност**, како варијабла од главен интерес, во себе ги содржи следните три основни димензии:

а) **неодгоiveness за избор на занимање** со субдимензиите:

- недоволна мотивираност да се избере занимање,
- генерализирана неодлучност,
- дисфункционални верувања,

б) **недостаток на информации** со субдимензиите:

- недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање,
- недоволна информираност за себе си,
- недоволна информираност за занимањата,
- недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации,

в) *неконзистентни информации* со субдимензиите:

- несигурни информации,
- внатрешни конфликти,
- надворешни конфликти.

2. *Фази во одлучувањето (стапен на одлученост).*

3. *Интересирања*, варијабла претставена преку појавите:

- а) *конгруентност* помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање,
- б) *конзистентност* помеѓу интересирањата.

4. *Перцепција на тековниот избор на занимање* - се однесува на две димензии на занимањата:

- а) *престиж* (социјална пожелност),
- б) *полова определеност* (маскулиност/фемининост).

5. *Културни ориентации:*

- а) *ориентација кон колективизам*,
- б) *ориентација кон извесност*.

6. *Димензии на личност:*

- а) *невротизам*,
- б) *екстраверзија*,
- в) *отвореност*,
- г) *согласување*,
- д) *совесност*.

1.3. Теориска позадина на истражувањето

1.3.1. Кариера: поим и модели

Поимот кариера денес се сфаќа мошне широко - не се однесува само на работните места на кои е поставуван поединецот во текот на животот, туку го вклучува студирањето, начинот на кој се доживува работата и постигнатиот успех, промените во работната средина, односот работа-приватен живот, па сè до начинот на кој се минува слободното време. Дефиницијата на Арнолд (Arnold, 1997, според Kidd, 2006) го покажува погоре изнесеното: *кариерата е секвенца од позиции поврзани со вработувањето, улоги, активности и искуства со кои се среќава поединецот*. Значи, освен објективните показатели, кариерата има и субјективни индикатори изразени преку искуството што го стекнува поединецот, а е поврзано со неговиот професионален живот. Тоа се потребите, вредностите, аспирациите во однос на работата. Дефиницијата, исто така, упатува дека кариерата не започнува со вработувањето, туку уште во процесот на стручно образование кога поединецот се оспособува за одредена професија, како и тоа дека ги опфаќа и понатамошните обуки.

Боерлист (Boerlijst, 1998, според Millward, 2005) наведува неколку аспекти преку кои кариерата може да се анализира: типовите кариера (идиосинкратска или индивидуална наспроти категоријална, т.е. модална којашто е карактеристична за повеќе луѓе припадници на една група); контекстот (со неговите специфични барања); димензиите на кариерата и нивната важност (позиции, улоги, активности); динамиката на кариерата (време и промена на позициите, при што се мисли на поминато време, но и на потенцирање на важните настани во смисла на субјективно време); набљудувачите на кариерата (објективна кариера објаснета од другите и субјективна кариера онака како што ја гледа самиот поединец); детерминантите на кариерата и теориите за кариерата (надворешни и внатрешни детерминанти); правилата на кариерата (внатрешни - лични

цели и надворешни - организациски цели, како и супер - ординирани правила).

Промените во дефинирањето на кариерата се тесно поврзани со промените во моделот на кариерата и патеката по која таа се движи. Традиционалната кариера или кариерата на дваесеттиот век се карактеризира со хиерархиска, строго дефинирана и ригидна структура. Во рамките на таквата структура постои само една, праволиниска или едно-димензионална патека (Baruch, 2004) на напредување и развој. Напредувањето, всушност, подразбира унапредување или нагорно движење во хиерархијата на организацијата што, пак, се должи на покажаните резултати во работата и, уште почесто, на стажот во организацијата како показател на приврзаноста (особено на емоционалната приврзаност) и лојалноста кон организацијата. Искачувањето на секое следно скалило продолжува сè додека работникот не го достигне врвот на својата компетентност. Според тоа, напредувањето запира кога работникот нема компетенции за следното ниво во организациската хиерархија.

Главните карактеристики на овој модел на кариера се сложувањето помеѓу луѓето и занимањата, напредувањето, континуитетот, планирањето и јасната сепарација на работата од семејството (Collin, 2006). Овде успехот во кариерата се проценува врз основа на објективни индикатори: мобилноста на вработениот внатре во организацијата, висината на платата и социјалниот статус.

Новиот модел на кариера се јавува во последната декада од дваесеттиот век паралелно со големите промени на пазарот на трудот, а следствено на нив и промените во организациите, како и во работните односи. Овој модел, за разлика од традиционалниот, е мошне флексибилен и динамичен. Вработените имаат повеќе можности, односно на располагање им стојат повеќе патеки по кои можат да се движат во текот на својот работен век. Тоа на кариерата и дава пошироко значење во смисла на менување на работни улоги, а не (само) движење во нагорна линија.

Во рамките на новиот модел се зборува за неколку форми на кариера. Еден од нив е *безграничната кариера* (или *кариера без ограничувања*), концепт кој јасно упатува дека кариерата веќе не е стабилна и статична, туку е мултидимензионална и еластична, како и дека повеќе или исклучиво не е водена од правилата во организацијата. ДеФилипи и Артур (DeFillippi & Arthur, 1994, според Sullivan, 1999) безграничната кариера ја дефинираат како секвенца од работни можности кои ги надминуваат границите на поединечните работни услови. Артур и Русо (Arthur & Rousseau, 1994, според Sullivan, 1999), пак, ја дефинираат во најопшта смисла - како спротивна на организациската кариера. При тоа, наведуваат дека има неколку специфични значења: прво, таа се движи во границите на поединечните организации; второ, таа може да се развива и независно од моменталната организација во која лицето е вработено; трето, кариерата можат да ја опфатат надворешните врски, односи и информации; четврто, таа се јавува кога традиционалниот модел на кариера се напушта; петтото значење се состои во одбивање на можностите за унапредување поради семејни и/или лични причини и последното, шесто значење упатува на тоа дека постоењето на безгранична кариера зависи од самиот вработен, односно од тоа дали тој антиципира иднина без ограничувања или пак, наоѓа структурни ограничувања (Sullivan, 1999).

Различни автори ѝ придаваат различни карактеристики на безграничната кариера: преносливи вештини, знаења и способности, лична идентификација со значајна работа, развој на многубројни врски и односи со други луѓе и индивидуална одговорност за водење на кариерата.

И покрај називот, мора да се нагласи дека, сепак, овој тип кариера не е сосема независен од организацијата. Напротив, и понатаму опстојува зависноста помеѓу вработениот и организацијата. Имено, поединецот е одговорен за постојано акумулирање знаења, вештини, развивање на социјални контакти, додека организацијата треба да обезбеди можности за адаптација, иновации и искористување на стекнатите знаења (Tams & Arthur, 2006).

Протееусовата кариера е вториот концепт кој се однесува на новата кариера. Терминот доаѓа од името на грчкиот бог Протеус кој можел да го менува својот изглед по сопствена волја. Акцентот овде е ставен на поединецот и на неговата улога во новиот модел на кариера (Hall, 1996; Hall & Moss, 1998, според Varuch, 2004). Попрецизно, секој вработен ја презема одговорноста за планирањето и за менаџирањето на својата кариера, тој се менува според сопствените желби и потреби, и следствено на тоа, ја трансформира патеката по која се движи неговата кариера. За разлика од првоспоменатиот конструкт, овде кариерата се третира како сосема или главно независна од организацијата и во најголем дел насочена кон себе-реализација.

Во литературата е присутен и поимот *пост-модерна кариера*. Со него се означува генералниот кариерен систем, неговите промени, комплексноста и флексибилноста кои се резултат на тие промени (Peiperl & King, 1997, според Varuch, 2004).

Споменатите промени во значењето и во манифестациите на кариерата веројатно имаат рефлексија и на изборот на занимањето како нејзин конституент.

1.3.2. Изборот на занимање во вокациските теории

Честопати споменуваниот факт дека луѓето најголемиот дел од времето го минуваат 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. Мислењето на некои психолози (пр. Gardner, 2002, според Savickas & Baker, 2005) дека токму оваа гранка дала најмал придонес кон развојот на психологијата генерално, е сосема

неточно. Напротив, денес кога одлуки во врска со работата и пошироко со кариерата треба да се прават во текот на целиот работен век, пред вокациската психологија стојат нови предизвици. Во тој контекст, особено се истакнува потребата вокациската психологија да се фокусира на промените во работните односи, односно на вработливоста како замена на вработувањето, долгорочното учење, адаптивбилноста, психолошкиот договор и безграничната кариера (Savickas, 2011). Во доменот на советувањето, авторот смета дека насоката треба да биде кон стекнување знаење за себе си и за занимањата, како и стекнување вештини за успешно надминување на развојните задачи. Важноста на вокациската психологија веројатно на најдобар начин ја илустрира Егерт (Eggert, 2008) велејќи дека таа, впрочем, се занимава со јакнење на човековите потенцијали и во суштина е позитивна психологија.

Овде треба да се напомене дека терминот избор на занимање (occupational choice) честопати се користи напоредно/наизменично со терминот избор на кариера (career choice). Од друга страна, пак, се наведува дека овој поим сè поретко се среќава во литературата, отстапувајќи му го местото на поимот избор на кариера (Pryor & Bright, 2006).

Фактот дека кариерата е широк конструкт кој опфаќа низа активности поврзани не 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, како што беше наведено во воведниот дел, 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 или се дел од кариерата.

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

Дефиницијата на добриот избор зависи од која позиција се тргнува при нејзиното поставување. Според содржинскиот пристап за добар избор

може да се зборува доколку е постигната конгруентност помеѓу личноста на поединецот и карактеристиките на занимањето или работната средина. Теориите кои изборот на занимање го објаснуваат од аспект на неговата содржина, кога зборуваат за личноста на оној кој донесува одлука акцентот го ставаат на различни особини. Претставниците на процесниот пристап сметаат дека за да се направи добар избор поважно е како се прави изборот, односно дали поединецот умее да направи добар избор. Дел од претставниците на овој пристап тврдат дека не постои најдобар можен избор, туку поединецот треба да се насочи кон избор којшто е доволно добар за него.

Во Холандовата теорија, една од најпознатите во овој домен, во основата на изборот на занимање лежи типот на личност на поединецот определен преку интересирањата и неговата интеракција со работната средина/професијата. Имено, според Холанд (Holland, 1973, според Николоски, 2005) постојат шест типа на интересирања, односно шест типа на вокациска личност: реалистичен, истражувачки, уметнички, социјален, деловен и конвенционален, организирани во форма на хексагон. Авторот разликува и исто толку типови работна средина. Поконкретно, вокациската личност може да се дефинира преку еден тип интересирање - највисоко изразеното, или пак, предвид да се земат уште два типа со највисока магнитуда. Така се формира т.н. код на секое лице. Холанд има развиено кодови и за над 1300 занимања. За оптимална одлука, односно за сложување помеѓу личноста и професијата може да се зборува ако кодот на интересирања на лицето кое избира одговара со кодот репрезент на карактеристиките на занимањето кое се избира. До сега се развиени различни начини на одредување на степенот на сложување како израз на конгруентноста помеѓу поединецот и професијата за што ќе стане збор во понатамошниот текст.

Теоријата на работно прилагодување (TWA, Dawis & Lofquist, 1984, според Dawis, 2005) која се однесува на сложувањето помеѓу лицето и средината и нивната интеракција, истакнува дека лицето има сопствени потреби кои мора да ги исполни, но и дека има вештини тоа да го реализира. Оттука, базичните концепти во оваа теорија се вредностите и

способностите како фактори кои даваат поорганизирана и посигурна слика за огромниот број потреби и вештини. Поткрепувачите кои ги нуди работата/работната организација, но и барањата кои ги поставува пред лицето се другите два основни поими. Сложувањето помеѓу лицето и работата е постигнато кога поткрепувачите на работата кореспондираат со вредностите на поединецот и кога способностите на поединецот се во склад со барањата на работата. Изборот на занимање, според авторите на оваа вокациска теорија е првиот чекор кон работното прилагодување. Клучните термини вредности-поткрепувачи и способности - барања заедно со неопходноста да се постави баланс помеѓу нив, овозможуваат огромниот број на занимања да се стесни со што се олеснува донесувањето одлука за избор на професија. За да биде одлуката оптимална, важно е лицето да ги знае сопствените потреби, вредности, вештини и способности, но да биде запознаено и со карактеристиките на занимањата.

Исходот од оптималниот избор и во Холандовата теорија и во теоријата на работно прилагодување е задоволството од работата и времето на останување во избраната професија. Дејвис (Dawis, 2002) изнесува и низа пропозиции за тоа како да се постигне поголемо задоволство. Но, ниту едната, ниту другата теорија не даваат одговор на прашањето зошто задоволството може да отсуствува и тогаш кога постои конгруентност помеѓу личноста и занимањето.

Во објаснувањето на изборот на занимање во теоријата на ограничување, компромис и себе-креирање на Готфредсон (Gottfredson, 1981, 2002, 2005) може да се најде прифатлив одговор на изнесеното прашање. И за оваа авторка изборот на занимање претставува сложување помеѓу лицето и работата, односно настојување на лицето да најде занимање кое ќе биде во согласност со неговиот селф-концепт. За разлика од содржинските теории, овде е дадено објаснување како се одвива процесот на сложување: прво, преку елиминација на најмалку фаворизираните вокациски алтернативи (занимања), значи преку *ограничување*, и второ, со правење *компромиси* наложени од бариерите коишто можат да се појават при имплементација на најфаворизираните алтернативи.

Во согласност со барањата на процесот на сложување меѓу лицето и работата, поединецот се насочува кон одредени занимања, односно развива преференции кон занимања кои се конгруентни или компатибилни со неговата слика за себе, а истовремено ги отфрла оние што не се во согласност со суштинските елементи на сликата за себе (полот, припадноста кон одредената социјална класа, интересирањата, вредностите, цртите).

За разлика од сликата за себе која е единствена, сликата на занимањата или *когнитивната мапа на занимања*, како што ја нарекува Готфредсон, е речиси идентична за сите луѓе во едно општество. Неа, всушност, ја оформува културата во која поединецот живее, а негова задача е да ја усвои така формирана. Усвојувањето се одвива етапно и е водено од когнитивниот развој и сликата за себе. Во предучилишна возраст занимањата се групираат долж нивната хоризонтална димензија - половата определеност и тоа машки, женски и неутрални. Подоцна, во училишниот период продолжуваат да се групираат врз основа на вертикалната димензија - престижот како карактеристика која ја одразува социјалната пожелност на занимањето и нивото на интелектуални барања кои истото ги наметнува (Gottfredson, 1996). Третата димензија ја претставуваат шесте полиња на работа на Холанд: реалистично, истражувачко, уметничко, социјално, деловно и конвенционално. Групирањето на занимањата според овие полиња се врши внатре во првите две димензии, а се случува во периодот на адолесценција (Gottfredson, 2002).

Преку елиминација на неприфатливите занимања започнува процесот на ограничување. Готфредсон (Gottfredson, 2002) го дефинира како процес преку кој младите луѓе ја стеснуваат територијата на занимањата, а целта е да се постават граници на сопствениот социјален простор, т.е. да се формира т.н. *зона на неприфатливи алтернативи*. Оваа зона е показател на местото каде што поединецот се гледа себе си во општеството, односно областа каде што најдобро би функционирал. Фактот дека авторката зборува за прифатливи наместо за преферирани алтернативи покажува дека при изборот на занимање не е доволно да се

земат предвид само преференциите, туку и можноста за имплементација на изборот. Со други зборови, при изборот на занимање треба да се води сметка и за конгруентноста на занимањето и за пристапноста до него, а нив ги поврзуваат окупациските аспирации кои можат да бидат реалистични доколку се засновуваат врз знаење за можностите и пречките, во спротивно, тие се идеалистички. Оттука следува дека зоната на прифатливи алтернативи ја чинат занимањата кои лицето ги прецепира како достапни за него.

Како се одвива процесот на ограничување? Започнувајќи во раното детство, минува низ четири фази, кои, всушност, се фази во развојот на сликата за себе и во развојот на окупациските аспирации. Секоја следна фаза бара поголем степен на когнитивен развој и води кон сè поголемо стеснување на потенцијалниот социјален простор (Gottfredson, 2002). Во првата фаза - *ориентација кон големина и моќ* - децата се свесни за двата пола и за нивната непроменливост. Се ориентираат кон припадници од истиот пол и изјавуваат дека ги преферираат истите активности како и тие, вклучувајќи ја и работата. Во следната фаза - *ориентација кон ѝолови улоги* - децата започнуваат да го разбираат концептот за полови улоги насочувајќи се кон конкретни, видливи карактеристики како што се активностите што ги вршат возрасните. Во таа насока, и нивните окупациски аспирации се насочуваат кон занимања што ги имаат припадниците на нивниот пол, а ги отфрлаат оние занимања што се карактеристични за спротивниот пол. Третата фаза - *ориентација кон социјална евалуација* - се карактеризира со развивање осетливост за евалуацијата од страна на средината, како и свесност за постоењето на различни социјални класи. Според тоа, децата за одредени класи ги врзуваат и занимањата. Веќе на 13-годишна возраст тие ги класифицираат занимањата според нивната социјална пожелност (како другите ги вреднуваат) и според статусот речиси идентично како и возрасните. Ја разбираат и поврзаноста меѓу заработувачката, образованието и професијата. Во оваа фаза децата стануваат свесни и за нивните способности. Вниманието, односно аспирациите, ги насочуваат кон оние занимања коишто се во согласност со нивната социјална класа, со нивните

способности, но и кон она што сметаат дека ќе го вреднуваат возрасните. Во последната фаза - *ориентација кон внатрешноста, единствено себично* - младите луѓе, како резултат на развојот на апстрактното мислење, стануваат свесни за апстрактните карактеристики како што се интересирањата, вредностите, мотивите, цртите, целите. Секако дека дел од карактеристиките сè уште не се до крај развиени, а за дел не се ниту сигурни дали навистина ги имаат. Поради тоа, тие се насочени кон учење за себе си и кон истражување на занимањата во рамки на дотогаш формиранiot социјален простор. Нивното настојување ќе биде да се фокусираат на работните полиња во тој ограничен простор кои се најкомпатибилни со нивната слика за себе.

Неизбежен чекор во изборот на занимањето е компромисот. Тој претставува замена на најпреферираните со помалку преферираните алтернативи (Gottfredson, 2002). Конечниот исход е приспособување на сопствените желби со надворешните барања, или поинаку, балансирање на потребите и интересирањата со можностите и ограничувањата што ги наметнува средината. Готфредсон прави разлика помеѓу антиципиран и искусствен компромис. За првиот станува збор кога поединецот ги усогласува проценетата компатибилност на занимањата од неговиот социјален простор и проценетата достапност до нив. Со тоа аспирациите се движат од идеални кон реални. Вториот вид компромис се јавува кога поединецот се соочува со бариери при имплементација на најпрефериранiot избор, на пример, ограничени можности за образование и вработување, дискриминација на пазарот на трудот, семејни обврски, отсуство на одредени занимања кои опфаќаат комбинација на сите три димензии.

Компромисот е минорен кога поединецот треба да ја замени најпреферираната алтернатива со таква која незначително помалку ја преферира. Во тој случај компромисот дури се доживува и како избор меѓу повеќе подеднакво прифатливи алтернативи. Но, тој може да биде и многу голем, особено кога треба да се избере алтернатива која е надвор од личниот социјален простор (зоната на прифатливи алтернативи).

Кога се прави компромис предвид се земаат сите три димензии: половата одреденост на занимањето, неговиот престиж и полето на кое му припаѓа. Во врска со ова, Готфредсон (Gottfredson, 2002) дава неколку предвидувања:

- кога треба да се направат минимални отстапки, приоритет им се дава на интересирањата, а половата одреденост и престижот се прифатливи;
- кога се бара умерен степен на компромис од поединецот, тогаш најважен е престижот, додека половата одреденост е во втор план, но само ако се работи за занимање кое одговара на сопствениот пол или е неутрално во тој аспект;
- доколку поединецот е принуден да направи голем компромис, најлесно се жртвуваат интересирањата, а половата одреденост останува поважна од престижот;
- вокациските интересирања имаат умерено значење за поединецот и тие секогаш паѓаат во сенка на другите две димензии, освен во случај кога овие се прифатливи;
- жените се поподготвени од мажите да изберат занимање кое е карактеристично за спротивниот пол.

Заклучокот кој произлегува од изнесеното е дека интересирањата имаат важна улога во конечниот избор на занимање, но и дека нивното влијание е ограничено од социјалните фактори. Формирањето на зоната на прифатливи алтернативи повеќе е условено од половите и класните стереотипи кои се усвојуваат уште во детството. Дека интересирањата секогаш паѓаат во сенка на половата одреденост и на престижот на занимањето е уште повоочливо при правењето компромис. Ваквото гледиште Готфредсон веројатно го базира на сфаќањето дека луѓето се најприврзани за својот полов идентитет, потоа за класната припадност, по што следува приврзаноста за сопственото ниво на способности, а најмалку се приврзани за личните особини (Gottfredson, 1985). Постојат емирски сознанија кои потврдуваат дека кога треба да се направи компромис, аспирациите се менуваат во склад со половата одреденост на занимањата и во склад со престижот (Armstrong & Crombie, 2000), но и

такви кои упатуваат дека половата определеност не е најстабилна карактеристика како што се тврди во теоријата на Готфредсон, туку дека постабилни се престижот и интересирањата (Junk & Armstrong, 2010).

Вокацискиот селф-концепт има централно место и во вокациската теорија на Супер (Super, 1953, 1984, 1990, според Savickas, 2002). Се работи за една од најшироките теории која го опишува развојот на кариерата низ целиот животен век. Конкретно, изборот на занимање Супер (Super, 1951, според Savickas, 2002) го гледа како имплементација на вокацискиот селф-концепт во работата/професијата. Како ќе се одвива овој процес зависи од животниот простор кого Супер го дефинира како збир или организација од повеќе улоги кои поединецот ги има во општеството. При тоа, неколку од нив се најважни и меѓусебно се обликуваат. Оттука, изборот на занимање, како една од работните улоги, се одвива во рамки на другите улоги кои му даваат значење на целокупниот живот.

Во продолжение изборот на занимање ќе се разгледа од аспект на конструктивистичката теорија на Сејвикс која претставува осовременување и проширување на Суперовите поставки во врска со вокациското однесување. Според Сејвикс (Savickas, 2002) кариерата не е исто што и вокациското однесување, таа е рефлексивна на неговиот тек. Имено, кариерата ја конструираат секвенци од одлуки поврзани со работата чија цел е да обезбедат имплементација на вокацискиот селф-концепт, при тоа водејќи се и од општествените барања и ограничувања. Во различни животни периоди треба да се донесат одлуки за различни работни улоги. Со други зборови, конструкцијата на кариерата се одвива низ неколку фази, а во секоја од нив поединецот настојува да донесе одлука која ќе претставува сложување на неговата вокациска личност со работната улога карактеристична за фазата во која се наоѓа. Надминувањето на вокациските задачи води кон состојба на стабилност и е услов за премин кон следното ниво во истата фаза или за премин кон нова фаза (Savickas, 2002).

Клучен процес во објаснувањето на вокацискиот развој, а и на изборот на занимање како дел од него е кариерната адаптивност. Овој нов конструкт во вокациската психологија е израз на барањата на новото

општество базирано на знаење, нагласувајќи дека вокацискиот развој повеќе е детреминиран од адаптацијата во средината отколку од матурацијата на внатрешните структури (Savickas, 2005). Според тоа, може да се смета и како замена за конструктот вокациска зрелост во теоријата на Супер.

Сејвикс (Savickas, 2005) кариерната адаптивност ја дефинира како психолошки конструкт кој ги означува подготвеноста и можностите на поединецот да се соочи со тековните и неизбежните вокациски задачи, премини од една во друга работа, како и со личните трауми. Изградена е од четири генерални димензии како показатели на ресурсите и стратегиите кои ги користи поединецот во соочувањето со вокациските задачи, окупациските транзиции и личните трауми, кои пак, ја конструираат кариерата. Во секоја димензија се инкорпорираат функционално поврзани варијабли - ставови, верувања и компетенции кои влијаат на ресурсите и стратегиите на поединецот.

Грижа за кариерата е првата димензија во структурата на кариерната адаптивност. Таа ја означува ориентацијата кон иднината. Планирањето и оптимизмот се особините кои го засилуваат чувството на грижа и го поттикнуваат поединецот да стане свесен за вокациските задачи и окупациските транзиции што го очекуваат, како и за изборите што ќе треба да ги направи во иднина. Но, поединецот може да биде песимистичен во однос на својата иднина и неподготвен за правење планови за својата кариера што се означува како *индиферентност кон кариерата*.

Следната димензија на кариерната адаптивност е *контролата врз кариерата*. Таа го одразува верувањето на поединецот дека тој е одговорен за градењето на својата кариера. Оваа димензија веројатно е покарактеристична или повоочлива во индивидуалистичките општества каде поединецот е уверен дека тој ја поседува својата иднина и дека треба самостојно да донесува одлуки. Од друга страна, асертивноста и решителноста/одлучноста како особини артикулирани во конкретната димензија ги обликуваат ресурсите на поединецот за воспоставување контрола врз вокацискиот развој и за негово самостојно водење без

разлика дали тој поединец е припадник на индивидуалистичко или колективистичко општество. Всушност, овие лични особини го поттикнуваат поединецот да стане свесен дека тој е најодговорен за својата кариера и ги потенцираат компетенциите за донесување одлуки поврзани со професијата. Разликата помеѓу припадниците на колективистичките и на индивидуалистичките општества, како што наведува Сејвикс (Savickas, 2005), е во тоа што првите имаат поограничени алтернативи и можности во изборите што треба да ги направат. Кога поединецот не може да направи избор, станува збор за *кариерна неодлучност*. Оваа појава е показател дека делумно или целосно отсутува контрола врз кариерата.

Третата димензија на кариерната адаптивност е *љубопитност за кариерата*. Таа ја потенцира важноста на стекнувањето знаења за себе си и за занимањата, како и значајноста што ја има експлорацијата на процесот на сложување помеѓу вокацискиот селф-концепт и работата. Предуслови за систематска експлорација, за стекнување нови искуства и за истражување се отвореноста кон нови искуства и експериментирањето со потенцијалните улоги. Проширувањето на информациите за себе си и за занимањата води кон реализам и објективност во процесот на нивното сложување. Недостатокот на љубопитство пак, доведува до нереалистичен пристап кон работата и до неадекватна слика за себе (своите интересирања, вредности, цели).

Доверба за кариерата е последната димензија на конструктот. Се однесува на чувството на самоефикасност, односно верување во личната способност да се направат и да се имплементираат соодветни избори (избор на училиште, факултет, насока, занимање). Произлегува од успехот во решавањето на секојдневните проблеми што, понатаму, доведува до зголемување на себе-прифаќањето и себе-вреднувањето. Недостатокот на доверба во кариерата резултира со неможност да се реализираат работните улоги.

Грижата, контролата, љубопитноста и довербата во кариерата овозможуваат успешно соочување со вокациските задачи и надминување

на петте фази во конструкцијата на кариерата. Бидејќи од интерес за овој труд се првата и втората фаза, тие ќе бидат и подетално прикажани.

Во првата фаза наречена *распиеж* која го опфаќа периодот од 4 до 13 годишна возраст се развиваат основните диспозиции за конструкција на кариерата, односно грижа за работата, контрола на вокациските активности, формирање на концепциите за начините на донесување одлуки во врска со кариерата и стекнување доверба за успешна имплементација на одлуките. Развојот на овие диспозиции се одвива паралелно со развојот на личниот идентитет и е условен од него. Имено, грижата за работата се развива во периодот на зависност на детето од родителите и како истата ќе се манифестира зависи од нивниот однос. Односот базиран на сигурност ќе води кон таков пристап и во истражувањето на светот на занимањата и своето место во него во периодот на адолесценција, а ориентацијата кон иднината ќе се карактеризира со планирање и оптимизам. Несигурниот однос, пак, може да доведе до амбивалентен став кон вокациските задачи, преку дисоцијални ставови кон истите, па сè до индиферентност кон кариерата. Контролата над кариерата се воспоставува заедно со одвојувањето од родителите и изградувањето автономија. Така, можноста на детето самостојно да донесува одлуки, да преговара, да ги одложува наградите претставуваат основа на решителноста и компетентноста да се донесат одлуки поврзани со изборот на занимање. Формирањето на концепцијата за кариерата е поврзана со фазата на интерперсонална иницијатива и интерперсонални намери. Всушност, детето во овој период од развојот на неговиот идентитет го истражува светот околу себе, поставува прашања за животот, вклучително и за работата и начинот на кој треба да се донесуваат одлуки во врска со неа. Овие активности се основа на барањето информации за себе си и за занимањата и донесувањето на соодветни кариерни одлуки во периодот на адолесценција, но и подоцна во текот на животот. Довербата во кариерата произлегува од чувството на еднаквост со другите луѓе и верувањето во себе. Самодовербата се гради преку постигнувањето успех во секојдневните активности. Во контекст на

кариерата, самодовербата ќе му овозможи на поединецот да биде успешен во правењето и имплементирањето на вокациски избори.

Влегувањето во следната фаза од конструкцијата на кариерата - *експлорација* - се случува истовремено со преминот во периодот на адолесценција и се одвива од 14-та до 24-та година. Тоа е периодот кога младиот човек треба да надмине три вокациски задачи:

- *кристализација* на вокациските преференции што значи диференцијација на сликата за себе си со издвојување на вокациската слика за себе (интересирања, способности, вредности), диференцијација на занимањата и интегрирање во единствена мапа на оние кои се во склад со интересирањата и способностите и конечно, правење пробно сложување помеѓу нив базирано на знаењето за себе си и информациите за занимањата;
- *спецификација* е задача која подразбира дека подготвеноста за избор е голема и дека поединецот веќе треба да го специфицира, односно да го декларира изборот на занимање; овој чин го означува имплементирањето на вокацискиот селф-концепт во конкретната работна улога;
- *актуализација* како последна задача во фазата на експлорација се однесува на преведување на направениот избор во акција - запишување на избраниот факултет, вработување во полето на избраната професија и тн.

Следните три фази се: *стабилизација* (25-44 годишна возраст) која ја одразува постигнатата кохезија помеѓу внатрешниот и надворешниот свет, односно подразбира да се биде на работно место кое овозможува себе-експресија; *одржување* или *менаџмент* (45-65 години) како фаза во која Сејвикс внесува нови сфаќања коишто се произлезени од новите состојби и барања на пазарот на трудот, новите концепции за моделите на кариера, кариерен успех и водење на кариерата (станува збор за потенцирање на потребата за менаџмент на кариерата од страна на поединецот, донесување на повеќе одлуки наметнати од потребата за промена на работата, па и промена на организацијата наместо некогашната појава на

стабилизација во избраното професионално поле); последната фаза е *иензионирање* (над 65 годишна возраст).

Од погоре изнесените вокациски теории, и покрај тоа што сите ја нагласуваат интеракцијата помеѓу личноста и средината како клучни во изборот на занимање и во развојот на кариерата воопшто, во фокусот ставаат поединечни аспекти на односот што го проучуваат: интересирањата и на нив базираните типови вокациска личност (Холанд), на вредностите и способностите (Дејвис и Лофквист), на сликата за себе (Готфредсон, Сејвикс).

Според нејзините автори (Lent, Brown & Hackett, 2002) социјално-когнитивната теорија не само што овозможува да се идентификуваат клучните фактори во изборот и развојот на кариерата, туку истите ги поставува во поширок, единствен модел и истовремено дава објаснување на процесот кој ги поврзува.

Оваа теорија, освен особините на лицето кое избира занимање и карактеристиките на работната средина, водејќи се од моделот на каузалитет на Бандура (Bandura, 1986, според Lent et al., 2002), го вклучува и однесувањето како трет елемент во П-Е (Person-Environment) односот. Личните атрибути инкорпорирани во овој тријадичен систем се: самоефикасноста, очекувањата на последици/исходи и личните цели. При тоа, самоефикасноста не се третира како црта на личноста, туку како динамичен сплет од верувања специфични за одредена област на постигнување, односно перформанса. Овие верувања се во интеракција со другите облици на однесување, искуствата поврзани со другите луѓе, како и со срединските фактори (Lent et al., 2002). Тие се стекнуваат и се менуваат преку три главни извори: постигнувањата кои веќе се реализирани, викариското учење, социјалната персуазија и афективната состојба (Bandura, 1997, според Lent et al., 2002). Се смета дека најголем придонес кон верувањата за личната ефикасност имаат постигнувањата на поединецот, односно доживеваниот успех во извршувањето на одредени активности. Постигнатиот успех доведува до зголемување на самоефикасноста, додека неуспехот ја намалува.

Додека верувањата за самоефикасност се однесуваат на она што поединецот мисли дека може да го прави, очекувањата на последици, пак, претставуваат верувања за консеквенците од одредени облици на однесување или вршење на активности. Со други зборови, тие се однесуваат на она што поединецот мисли дека може да се случи (пример, очекување на надворешен поткрепувач - некаков вид награда, очекување на внатрешен поткрепувач - лично задоволство). Очекувањата се стекнуваат како резултат на искуството.

Целите се дефинирани како поттикнувачи на одредени облици на однесување. Така, поставувајќи цели, луѓето можат да го организираат, водат и одржуваат сопственото однесување (Lent et al., 2002).

Овие три базични конструкти во социјално-когнитивната теорија се меѓусебно поврзани - самоефикасноста и очекувањата на исходи ги одредуваат целите, и обратно, реализацијата на целите доведува до зголемување на самоефикасноста и до одредување на очекувањата на исходи (Bandura, 1986, според Lent et al., 2002).

Што се однесува до изборот на занимање, социјално-когнитивната теорија го гледа како динамичен, а не како статичен чин во кој целите кои ги поставува поединецот и акциите кои тој ги презема се главни детерминанти. Имено, процесот на избор на занимање според оваа теорија има три дела: манифестација на примарниот избор (поставување цел), преземање акција (пример, посета на курс кој ќе овозможи имплементација на изборот) и перформанса/постигнување (при што се доживува успех или неуспех) што ќе го обликува идното однесување на полето на кариерата. Поконкретно, процесот на избор на занимање се одвива на следниот начин: самоефикасноста и очекувањата на последици поттикнуваат одредени вокациски интересирања; интересирањата влијаат врз целите (намерите или плановите во врска со одредена кариерна патека); целите, пак, ги поттикнуваат акциите насочени кон нивна имплементација; тоа води кон стекнување искуства поврзани со перформансата, додека нејзините последици ја помагаат кристализацијата на самоефикасноста и на очекувањата на последици. Конечно, на тој

начин се постигнува пренасочување на вокациското однесување заради негова поголема ефективност.

Во социјално-когнитивната теоријата целите, всушност, играат улога на медијатори во односот помеѓу интересирањата и акциите, како и во односот на самоефикасноста со очекувањата на исходи. Нејзините автори упатуваат на сличности со Холандовата теорија, а тие лежат во сфаќањето дека луѓето под одредени околности ќе направат избор којшто е конгруентен со нивните интересирања. Од друга страна, околностите под кои луѓето веројатно ќе направат компромис на сметка на интересирањата се нивните економски потреби, ограничувањата во образованието, недоволната поддршка од страна на семејството. Во такви случаи изборот повеќе ќе биде одреден од достапноста до одредени работи заедно со верувањата за личната ефикасност и очекувањата на исходи (пример, верување на поединецот дека ќе може успешно да ја извршува работата што му е достапна и дека при извршувањето на истата ќе ги добие очекуваните последици). Оттука, може да се заклучи дека во социјално-когнитивната теорија покрај психолошките, предвид се земаат и контекстуалните фактори во изборот на занимање. Овие фактори Лент и соработниците (Lent et al., 2002) ги делат во две групи: дистални фактори (пример, можности за развој на вештини, културна и родова социјализација) како обликувачи на интересирањата и социјалната когниција; проксимални фактори (пример, социјални бариери, емоционална и финансиска поддршка при изборот на занимање, достапноста на одредени работи во преферираното поле). Во односната теорија се постулира дека споменатите фактори влијаат врз окупацискиот избор така што го моделираат односот помеѓу интересирањата и целите, како и релацијата на целите со акциите (пр., лицето кое срединските услови ги доживува како позитивни ќе биде поподготвено да направи избор во споредба со лицето кое наишло на бариери во средината). Од друга страна, контекстуалните фактори можат директно да го одредат изборот на занимање (пр., практика на дискриминација при вработувањето, културни ограничувања). Значи, луѓето според социјално-когнитивната теорија прават избор кој е конгруентен со нивните

интересирана, но подготвени се и да ги жртвуваат интересирањата доколку наидат на ограничувања (отсуство на поддршка, бариери) при што нивниот избор првенствено ќе зависи од достапноста до него, од чувството на лична ефикасност и од очекуваните последици од тој избор.

Најпосле, може да се заклучи дека од позиција на содржинските теории изборот на занимање претставува одлука која се донесува во релативно кус временски период и при тоа е важно таа одлука да го рефлектира она што лицето го сака. Ако се анализира како развоен конструкт, може да се зборува за секвенци од одлуки што се донесуваат во текот на подолг временски период, а се особено евидентни, како што наведуваат Свансон и Д'Ачарди (Swanson & D'Achiardi, 2005), во фазата на експлорација, како и при самиот избор на занимање и неговата имплементација. Сепак, развојните теории повеќе го опишуваат процесот на избор отколку што даваат објаснување за принципите на кои се базира одлучувањето. Социјално-когнитивниот пристап, пак, изборот на занимање го третира како процес, но го објаснува со помош на поставките на социјално-когнитивните теории за учење.

1.3.3. Изборот на занимање како процес на одлучување

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 постоа бираат 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 предложени се различни модели.

Сајмон (Simon, 1960, www.his.se/pagefiles/8338/Alenljung_2008_chapter_3.pdf) разликува три фази: *интелигенција* - барање и формулирање на проблемот; *план* - кога се развиваат и анализираат алтернативните решенија; *избор* - фаза на евалуација на алтернативите и избирање на една

од нив. На овој трифазен модел е додадена и четврта фаза - *имплементација на изборот* (Spargue & Carlson, 1982, www.his.se/pagefiles/8338/Alenljung_2008_chapter_3.pdf). Според Пауер (Power, 2002, www.his.se/pagefiles/8338/Alenljung_2008_chapter_3.pdf) процесот на одлучување вклучува повеќе фази. Имено, започнува со *дефинирање на проблемот*; потоа следи *определување кој ќе одлучува - поединец или група*; следната фаза е *прибирање информации*; продолжува преку *идентификација и оцена на алтернативите*; преку *донесување одлука*; завршувајќи со фазите *имплементација за изборот* и *следење и проценка* кога се проверуваат последиците од изборот. Моделот на одлучување на Минцберг и соработниците (Minzberg et al., 1976, www.his.se/pagefiles/8338/Alenljung_2008_chapter_3.pdf) содржи три фази. Неговата базична карактеристика е итеративноста, за разлика од претходните два модели кои се секвенцијални. Првата фаза е *идентификација* која вклучува два чекори: *препознавање на проблемот* и *разбирање на ситуацијата*. Следната фаза е *развој* која се одвива преку *баране на можни решенија* и *планирање*, односно *баране на нови решенија* или *модифицирање на веќе постоечките*. Во третата фаза, *селекција*, се интегрирани чекорите *скрининг* (кога се отфрлаат неприфатливите алтернативи, но не се определуваат прифатливите), *евалуација на изборот* (при што се врши проценка) и *авторизација* (се применува кога лицето кое треба да донесе одлука не може формално да одлучува). Последната фаза во овој модел претпоставува дека конечната одлука се носи преку повеќе суб-одлуки што пак, наметнува неколкукратна селекција.

Покомплетни сознанија за процесот на донесување одлука се добиваат кога, освен начинот на одлучување, предвид се зема 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 акцентот го ставаат на тоа како лицето донесува одлука во реалниот живот и *прескриптивни теории* преку кои се изнесени низа принципи за успешно одлучување. Имено,

нормативните теории за да го објаснат однесувањето во процесот на донесување одлуки се потпираат на статистички и економски модели третирајќи го поединецот како целосно информиран за сите можни алтернативи и нивните последици, како осетлив за разликите помеѓу нив и сосема рационален во однос на изборот што треба да го направи. Во таа насока, главниот принцип е оптимизација на изборот (von Neumann & Morgenstern, 1944, според Polič, 2009). Со други зборови, овие теории (теорија на очекувана добивка, теорија на мултиатрибутивна добивка, Бајесов модел на заклучување) 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. Како, всушност, одлучува поединецот од аспект на теоријата на очекувана добивка? Тој прво тргнува од користа, односно добивката која ѝ ја припишува на конкретната алтернатива, а потоа ја вклучува и веројатноста да ја постигне добивката. Ваквиот принцип малку е веројатно дека би се користел во реалниот живот, а освен тоа, постојат бројни фактори (пр. контекстуални) кои би можеле да влијаат на ваквите пресметки. Луѓето не ретко се соочуваат со голем број опции што го отежнува нивното проценување и рангирање. Филипс (Phillips, 1997, според Weatherby, Winne, MacAllister & Nesbit, 2008) ги наведува следните причини поради кои луѓето не можат максимално да ги применат или искористат принципите на теоријата на очекувана добивка: едната е што изборите се базираат на ограничени информации, другата причина е што луѓето се селективни во однос на начинот на којшто ги користат информациите и честопати ги менуваат преференциите. Освен тоа, секоја одлука што треба да се донесе е под влијание на претходно донесената и истата понатаму има определена улога во донесувањето на следната одлука (Koole et al., 1999, Lindblom, 1959, Sivanathan et al., 2008, според Young, 2009).

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 на информации

при одлучувањето, туку ги разгледуваат опциите една по една и при тоа ја избираат првата којашто е задоволителна. Значи, наместо оптимален, луѓето прават задоволителен избор (Simon, 1982, според Paivandy et al., 2008). Крајшок (Krieshok, 1998, 2001, според Bubany, Krieshok, Black & McKay, 2008) анализирајќи ги емпириските сознанија за кои поттик била токму работата на Сајмон на полето на одлучувањето, го резимира следното: а) процесот на обработката на податоци може да се базира на логика и рационалност, но може да биде и интуитивен и автоматски; б) интуитивниот модел главно се однесува на одвивањето на процесите; в) луѓето погрешно веруваат дека се свесни за когнитивните процеси кои го водат нивното однесување; д) рационалниот процес при донесувањето комплексни одлуки вклучува и хевристика; е) луѓето покажуваат тенденција да даваат неточни искази за настаните, причините или преференциите поврзани со процесот на одлучување кој се одвивал порано. Авторот особено го истакнува сознанието дека најголемиот дел од процесите во текот на одлучувањето се одвиваат на несвесно ниво што, според него, може да биде штетно за добрите одлуки. Во таа насока наведува дека неуспехот на рационалните модели може да лежи во тоа што како предуслов за евалуација на потенцијалните опции го сметаат јасно изградениот модел на преференции, а посочува и на (не)точноста на информациите до кои доаѓа лицето што треба да донесе одлука како фактор во одлучувањето (Krieshok, 1998, според Bubany et al., 2008).

Теоријата на планирана случајност (Michell et al., 1999, според Bubany et al., 2008) се посочува 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 на нови интересирања и нови можности. Трилатералниот модел на донесување одлуки во доменот на кариерата, пак, зборува за адаптивно одлучување кое го дефинира како збир од рационални, интуитивни и бихејвиорални компоненти (Krieshok, Black & McKay, 2008 според Bubany et

al., 2008). Моделот особено ја истакнува важноста на вклученоста во активности кои водат до поголема количина на информации и до нови искуства што понатаму го подобрува самиот процес на донесување кариерни одлуки (Vubany et al., 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.

Првите автори кои експлицитно зборуваат за изборот на занимање како процес на донесување одлука се Тидеман, О'Хара и Тидеман (Tiedeman, O'Hara & Tiedeman, 1963, според Millward, 2005). При донесувањето на секоја секоја одлука тие разликуваат два периода: *период на антиципација* и *период на имплементација*. Во периодот на антиципација се разгледуваат можните алтернативи/занимања (експлорација), потоа се истакнува едно занимање (кристализација), по што следува избор на издвоеното занимање. Идниот чекор е изборот да се имплементира со што започнува вториот период во процесот на одлучување. Лицето, соочено со реалноста, најпрво се однесува рецептивно (индукција), за потоа да следи модификација (метаморфоза) и, конечно, одржување во работната средина. Според авторите, целокупниот професионален развој претставува донесување одлуки, при што одлуката во една фаза или период се одразува на одлуките во следните фази (Николоски, 2005).

Овде главната претпоставка е дека поединецот е сосема информиран за опциите кои ги има на располагање, како и тоа дека може да донесува рационални одлуки што моделот го приближува до нормативниот пристап на одлучување. Но, од друга страна, Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) токму овој модел го посочуваат како пример кога велат дека треба да се прави дистинкција помеѓу развојните фази во процесот на избор на занимање и фазите низ кои се одвива одлучувањето.

Рационални модели на вокациско одлучување се предложени од страна на повеќе други автори (пр. Kramboltz & Hamel, 1977, Katz, 1966, Pitz & Harren, 1980, според Phillips & Jame, 2005). Конкретно, Питц и Харен (Pitz & Harreen, 1980, според Germeijs & de Voesck, 2003) наведуваат постоење на четири основни елементи во процесот на одлучување: *сеј на алтернативи* за кои поединецот би требало да биде добро информиран (да знае кои алтернативи постојат и какви карактеристики имаат); *група на цели* коишто поединецот сака да ги постигне (при тоа, важно е да ги поврзе со алтернативите); *збир од последици/придобивки* коишто се поврзани со направениот избор; *атрибути на последициите* врз основа на кои може да се процени во која мера тие овозможиле да се реализира целта на лицето што донесува одлука (имено, карактеристиките на последиците 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 на образование и изборот на занимање. Се базира на клучните карактеристики на процесот на донесување одлука, а тие се: одноското лице треба да донесе одлука; дека треба да избере помеѓу неколку алтернативи и дека 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). Ова, посебно кога ќе се споменат и други фактори или услови во одлучувањето, како: големиот број алтернативи (факултети, студиски групи на факултетите), вокациски можности (занимања, вработувања, работодавачи, т.е.

организации), широкиот обем на информации во врска со алтернативите, како и важните други 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, следи 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 (пр. седум или помалку). Овие преостанати алтернативи се компарираат врз основа на преференциите на лицето. Исходот го претставуваат неколку алтернативи-оние кои имаат карактеристики што 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 следи реализација на изборот. Во продолжение следи поопширен приказ на моделот.

Основните концепти во РС - моделот се: *карактеристиките на алтернативите/занимањата* и *карактеристиките на поединецот* како универзум од вокациски варијабли кои се разгледуваат во текот на целокупниот процес на донесување вокациска одлука. Тука се вбројуваат заработувачката, должината на обуката, придонесот кон општеството, условите за работа, како карактеристики на занимањата и интересирањата, потребите, вредностите, способностите, животниот стил, како индивидуални особини. Следниот базичен концепт во РС моделот се *суштинските аспекти на вокациските алтернативи* кои се однесуваат на најрелевантните карактеристики на занимањата. Според соопштените емпириски наоди сложувањето помеѓу преференциите на лицето и круцијалните карактеристики на занимањето високо корелира со задоволството од направениот избор (Gati, Garty & Fassa, 1996; Okon, Meir & Gati, 2000; според Gati & Asher, 2001). *Релативната важност на аспектиите*

за лицето кое одлучува, исто така, е еден од основните концепти во моделот. Тој ги зема предвид когнитивните, временските и финансиските ограничувања нагласувајќи ја потребата од лоцирање на група карактеристики кои во моментот на одлучување му се најважни на лицето и ќе го водат во тој процес. Така наречените *внатрешни нивоа на аспектиите* упатуваат на варијации (квантитативни и квалитативни новои) внатре во секој аспект на алтернативите/занимањата (пр. престижот како аспект може да биде многу висок, просечен или низок). *Преференции кон внатрешниите нивоа* е концепт којшто покажува дека освен оптимално ниво, поединецот може да разгледува и дополнително, т.е. прифатливо ниво на одреден аспект, додека останатите нивоа да ги тертира како неприфатливи преку што може да се заклучи за неговата подготвеност да прави компромиси (дали, на пример, *работење надвор* како оптимално ниво може да се замени со *работење најчесто надвор* (Gati & Asher, 2001). Поимот *структурирани и неструктурирани информации* се однесува на податоците коишто постојат за занимањата, при што дел се добро организирани и јасно зборуваат за нивните карактеристики, додека други се помалку организирани и даваат поопшта слика за занимањата. *Анализа на сензитивноста* е активност што треба да се презема на крајот од секоја фаза со цел да се утврди дали одредени информации за алтернативите или дали одредени промени во преференциите на поединецот можат да доведат до промени и во однос на соодветноста на алтернативата што се разгледува.

Првата фаза во РС моделот е *рескрининг* 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. При тоа, оние кои не се оценети како соодветни нема да се анализираат во понатамошните фази. Најпрво се прави *селекција на релеванните 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 следи споредување на карактеристиките на алтернативите со оптималното, односно прифатливото ниво на поединецот, водејќи кон елиминација на алтернативите чиито 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 заради 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 на лицето, големо значење има и можноста на лицето да ги исполни барањата кои произлегуваат од карактеристиките на занимањата, како и веројатноста да се актуализира изборот (пример, какво образование има лицето, каков е неговиот училишен 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 има ја придава на алтернативите што ги разгледува како потенцијални избори. Исходот е селекција на две до 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 тоа да го направи земајќи ги предвид своите преференции и способности. Кога сите се подеднакво 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 да на крајот 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 да најпосле остане онаа алтернатива што има барем една подобра карактеристика во однос на карактеристиките на другата алтернатива.

Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) 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 неопходно е да се земе предвид и можноста за реализација на направениот избор.

Ако се резимира предложениот модел на Гати и Ашер за начинот на којшто се одвива одлучувањето за избор на занимање, произлегува следното: во првата фаза се одвива елиминирање на неприфатливите алтернативи според тоа дали ги имаат оние карактеристики кои 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 префернциите, односно кон тоа колку алтернативите се во склад 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 префернциите 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 подеднакво се значајни и преференциите и компетенциите (Gati & Asher, 2001). Несигурноста (uncertainty) при изборот на занимање е дел и од PIC моделот каде обидот за нејзиното надминување се објаснува преку разгледувањето не само на оптималното, туку и на прифатливото ниво на важните карактеристики на алтернативите, како и преку барањето дополнителни информации за занимањата и земањето предвид и на втора најдобра алтернатива како резервна.

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 третата фаза во случај кога е дефинирано полето на соодветни алтернативи. Освен тоа што моделот првенствено се однесува на донесувањето одлука за избор на вид на образование (училиште, насока во училиштето, факултет, студиска група) и избор на занимање. Истиот 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 на алтернативи врз основа на интересирањата, вештините и вредностите што подразбира себе-експлорација и експлорација на средината; 3) редуцирање на бројот на алтернативи со цел да се овозможи подлабоко испитување на соодветните избори; 4) издвојување на неколку алтернативи и избирање на 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 отпочнување на тој процес, а пак, последната фаза 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 (пр., Germeijs & Verschueren, 2006; Van Esbroeck et al., 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 себе си, 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 себе си 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 прицеси: *комуникација, анализа, синџеза, 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 следи фазата на синтеза кога активностите што треба да се преземат и нивниот тек се дефинираат преку елаборација, односно преку генерирање на мноштво алтернативе 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 себе си и во обидот за мерење на личните особини со постечките 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).

1.3.4. Неодлучност при изборот на занимање (кариерна неодлучност)

Осипоу, Волш и Този (Osipow, Walsh & Tosi, 1980, според Gati & Asher, 2001) посочуваат дека донесувањето одлука за избор на кариера како мошне комплексна задача која вклучува и колебливост, често пати доведува до непријатност, анксиозност и конфузија. Така, некои луѓе многу лесно донесуваат одлука без очигледни тешкотии, додека други се соочуваат со тешкотии (Gati, Krausz & Osipow, 1996).

Токму кариерната неодлучност во најширока смисла се дефинира како *тешкојќии со кои се соочуваат лицата кога треба да донесат одлука поврзана со нивната кариера* (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh & Caldwell, 1993; Gati, Krausz & Osipow, 1996; Leong & Chervinko, 1996, според Hijazi, Tatar & Gati, 2004; Osipow, Carney & Barak, 1976, според Saka, Gati & Kelly, 2008). Се однесува на било кој проблем или бариера (Fuqua, Blum &

Hartman, 1988) кои можат да се јават пред, во текот или по процесот на донесување одлука (Saka et al., 2008).

Со оглед на тоа дека во текот на животот, како што беше споменато погоре во текстот, се прават повеќе кариерни избори - избор на вид на образование, избор на занимање, избор на обука/курс, избор на вработување, неодлучноста може да се јави во секоја од наведените ситуации наметнувајќи одложување на донесувањето одлука или, пак, несигурност. Освен тоа, кариерната неодлучност може да биде придружена со анксиозност и недоволна мотивираност за надминување на тешкотиите што може да доведе до нарушување во развојот на кариерата, особено во периодот на адолесценција (Kelly & Lee, 2002, според Lopez & Ann-Yi, 2006). Анксиозноста, всушност, се смета за важен индикатор на тоа дали неможноста да се донесе одлука се доживува како тешкотија, односно како кариерна неодлучност. Во една студија е најдено дека студентите кои направиле избор на занимање, но сепак, не се сигурни во истиот, манифестираат повисоко ниво на анксиозност исто како и студентите кои сè уште не биле одлучени и не се чувствувале пријатно поради тоа; спротивно, студентите кои не биле одлучени, но и не чувствувале непријатност поради тоа покажувале слично (пониско) ниво на анксиозност како и студентите кои донеле одлука и биле сигурни во неа (Newman et al., 1990, според Buyenski, 2009).

Во литературата се посочува дека, и покрај важноста, кариерната неодлучност не е доволно интегрирана во постоечките теории за избор и развој на кариерата. Сејвикс (Savickas, 2005) опишувајќи го централниот конструкт во својата теорија за кариерен развој - кариерната адаптивност, ја наведува и кариерната неодлучност како една од неговите структурни компоненти. Кариерната адаптивност, како што беше понапред во текстот изнесено, ги означува подготвеноста на поединецот и неговите потенцијали да се соочува со вокациските задачи и е изградена од четири компоненти: посветеност на кариерата, контрола врз кариерата, љубопитност во однос на кариерата и доверба во кариерата. Кариерната неодлучност е дел од димензијата контрола врз кариерата. Ако на едниот крај на димензијата е верувањето на поединецот дека е

одговорен за својата кариера, односно за донесувањето одлуки во врска со кариерата, тогаш неодлучноста е спротивниот крај, означувајќи отсуство на контрола или неможност да се направи избор. Погрешните концепции за кариерата и за начинот на којшто се прави изборот водат кон тешкотии во одлучувањето како што е неодлучноста (Savickas, 2002). Таа може да се надмине преку зајакнување на вештините и способностите за донесување одлуки, водејќи кон зголемување на подготвеноста за експлорација на кариерните алтернативи и можности (Savickas, 2005). Ова сфаќање, всушност, претставува осовременување на концептот за вокациската зрелост во теоријата на Супер.

Подготвеноста според Супер (Super, 1953, 1990, според Leong and Serafica, 2001) лежи во основата на вокациската зрелост и упатува на можностите на поединецот да се соочува со вокациските задачи во различните животни периоди. Таа се изразува преку *ставовиите кон* и преку *компетенциите за изборот на кариера*. Ставовите се однесуваат на напорите и плановите што лицето ги прави за своите идни образовни или професионални избори. Тие ја рефлектираат свесноста дека треба да се направи избор и дека одредени диспозиции треба да се вклучат во тој процес, како и експлорацијата, т.е. љубопитноста за работата и работните улоги. Компетенциите како способност на поединецот да ги примени знаењата за кариерата и за светот на работата во донесувањето вокациски одлуки, вклучуваат знаења за барањата кои ги наложуваат занимањата, придобивките од нив, но и вештини да се применат принципите на рационално одлучување (Super, 1974, според Glavin, 2006).

Во теоријата за когнитивна обработка на информации во решавањето проблеми и донесувањето кариерни одлуки кариерната неодлучност е првична состојба во која се наоѓа поединецот кога треба да направи избор поврзан со неговата кариера. Самиот процес на решавање проблеми, пак, во основа претставува надминување на состојбата на неодлучност и доаѓање до одреден степен на одлучност. За овој конструкт се зборува од аспект на неподготвеноста на поединецот да се вклучи во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата, односно неспособноста да се направи соодветен избор (Sampson, Peterson, Reardon &

Lenz, 2000a, според Peterson et al., 2002). Според авторите изворот на ваквата состојба се дисфункционалните мисли поврзани со одлучувањето. Како индикатори на дисфункционалните мисли ги наведуваат присуството на конфузија, анксиозност и надворешни конфликти. Спротивна состојба на неодлучноста е подготвеноста (readiness) дефинирана како способност на поединецот да направи соодветен избор земајќи ја предвид комплексноста на семејните, економските и организациските фактори. При тоа, способноста се однесува на внатрешни фактори (когнитивни и афективни), додека комплексноста ги опфаќа надворешните фактори коишто можат да влијаат на донесувањето одлука поврзана со кариерата (Sampson, Peterson, Reardon & Lenz, 2000a, според Peterson et al., 2002). Лицето со високо изразена подготвеност се карактеризира со когнитивни способности и позитивна афективна состојба, што му овозможуваат да биде ефикасно во решавањето проблеми на полето на кариерата. Спротивно, кај лицето со ниска подготвеност доминираат негативни мисли и негативни емоции што го отежнуваат изборот на кариера. Од друга страна, врз подготвеноста може да влијае и комплексноста, т.е. контекстуалните фактори, како семејството, условите на пазарот на трудот, економската состојба и средината.

За можна појава на проблеми и бариери се зборува и во други теории. Готфредсон (Gottfredson, 2002) на пример, споменува различни бариери кои го одложуваат изборот на кариера како: ограничени можности за образование и вработување, дискриминација на пазарот на трудот, отсуство на одредени занимања кои опфаќаат комбинација на димензиите полово определеност, престиж и интересирања. Во Холандовата теорија како хроничен проблем се третира неконзистентноста помеѓу интересирањата кои го чинат типот на личност на поединецот. На пример, интересирањата од деловен/бизнис и истражувачки тип бидејќи немаат многу заеднички карактеристики, доколку заедно го претставуваат кодот на едно лице, многу е веројатно поради нивната различност да претставуваат бариера кога треба да се направи кариерен избор (Spokane, Luchetta & Richwine, 2002). Во иста линија

се наведува и неконгруентноста на интересирањата (кодот на лицето, односно типот на вокациска личност) со типот на работна средина.

И покрај посочената недоволна вклученост во вокациските теории, она што може да се констатира за кариерната неодлучност (*indecision*) врз основа на досегашните сознанија е нејзината комплексност и мултидимензионална природа. Од таа причина, кога се зборува за овој конструкт, најпрво треба да се истакне дистинкцијата со цртата неодлучност (*indecisiveness*). Оттука, првиот поим подразбира проблеми во одлучувањето кога се работи за кариерата. Вториот поим се однесува на тешкотии во донесувањето одлуки во било какви ситуации (Germeijs & De Boeck, 2002). Во насока на подобро разбирање на споменатата разлика во значењето на двете појави, Крајтс (Crites, 1969, според Germeijs & De Boeck, 2002) вели дека луѓето со генерализирана неодлучност имаат тешкотии да донесат животни одлуки без разлика дали тие одлуки имаат голема или мала важност, додека пак, лицата со кариерна неодлучност не можат да направат вокациски избор дури и тогаш кога имаат доволно слобода да го направат тоа, кога имаат поддршка и поттик.

Понатаму, се наведува постоење на привремена, развојна неодлучност наспроти хронична или первазивна неодлучност. Во литературата, покрај развојна и хронична, се наведува постоење и на трет тип - акутна ситуациска неодлучност (Fuqua & Hartman, 1983, според Ducote, 1984). Развојната неодлучност е фокален проблем поврзан со специфични кариерни цели (Kelly & Shin, 2009). Сфатена како развојна задача, се надминува како што учениците и студентите добиваат повеќе информации за себе си и за занимањата (Guay, Ratelle, Senécal, Larose & Deschênes, 2006). Спротивно, хроничната неодлучност продолжува да опстојува перманентно и покрај стекнатото академско и работно искуство (Kelly & Shin, 2009). Според Сака и соработниците (Saka et al., 2008) овој тип кариерна неодлучност е последица на карактеристиките на личноста и/или одредени емоционални фактори. Волш (Walsh, 2004) ја истакнува конзистентноста на наодите според кои кај луѓето коишто манифестираат хронична неодлучност и димензијата невротизам е високо изразена. Саломон (Salomone, според Brown & Rector, 2008) вели дека хронично

неодлучните се карактеризираат со чувство на безнадежност, зависност, незрелост, анксиозност и ниско ниво на само-доверба и себе-почитување.

Акутната ситуациона неодлучност, пак, се должи на надворешните стресори, како што се институционалните правила кои бараат од поединецот да донесе конечна одлука до одреден временски рок што може да се доживее како присила (Faqua & Hartman, 1983, според Buyarski, 2009).

Во литературата се издвојуваат неколку пристапи насочени кон определување на развојната и на хроничната кариерна неодлучност. Еден од нив користи одредени психолошки карактеристики како основа за разликување на развојната од хроничната неодлучност. Како пример може да се посочи студија (Cohen, Chartrand & Jowdy, 1995, според Guay et al., 2006) во која се испитани четири психолошки карактеристики: анксиозност предизвикана од самиот акт на избор, генерализирана неодлучност, потреба за информации и потреба за себе-запознавање. Со кластер анализа се издвоени четири категории испитаници со хронична неодлучност (висока анксиозност предизвикана од самиот акт на избор, висока генерализирана неодлучност, висока потреба за информации и висока потреба за себе-запознавање) и исто толку категории испитаници со развојна неодлучност (умерена анксиозност предизвикана од самиот акт на избор, умерена генерализирана неодлучност, умерена потреба за информации и умерена потреба за себе-запознавање). Друга група студии (пр. Hartman, Fuqua & Hartman, 1983, според Guay et al., 2006) ги зема предвид четирите димензии на кариерната неодлучност идентификувани со примена на инструментот Career Decision Scale (CDS) на Осипоу: дифузија, поддршка, пристап и надворешни бариери. Посочените автори соопштуваат дека хронично неодлучните лица (тоа се оние кои и после три години од завршувањето на средно образование не донеле никаква вокациска одлука) имаат повисоки скорови на димензијата дифузија. Конечно, Гај и соработниците (Guay et al., 2006) упатуваат на важноста на поддржувањето на автономијата од страна на родителите и врсниците, како и перцепираната автономија и самоефикасност од страна на самиот поединец. Според тоа, средношколци изложени на ризикот да станат хронично неодлучни се оние кои имаат ниско изразена поддршка од

важните други и низок степен на перцепирана автономија и самоефикасност. Тие предложуваат степенот на изразеност на кариерната неодлучност да се мери во текот на подолг временски период со цел да се направи дистинкција помеѓу лицата со развојна и хронична неодлучност. Нивните наоди покажуваат дека со текот на времето ако неодлучноста се намалува, тогаш се работи за привремена состојба, а ако пак останува на истото ниво, тогаш е хронична.

Инаку, студиите општо, потврдуваат дека околу 48% од испитаниците се класифицираат како одлучни во врска со вокацискиот избор, а 42% како неодлучни. По период од три години распределбата покажува дека кај 27% од неодлучните се работело за развоен проблем кој веќе е надминат, додека 23% и понатаму се неодлучни врз основа на што се констатира дека се работи за хронична неодлучност.

Структура на кариерната неодлучност

Голем број автори по емпириски пат (применувајќи го при тоа инструментот CDS) доаѓаат до неколку димензии на кариерната неодлучност. Конкретно, идентификувани се четири фактори: дифузија, поддршка, пристап-пристап и надворешни бариери (Schimizu et al., 1988; Vondracek et al., 1990, според Schimizu, Vondracek & Schulenberg, 1994). Но, има и автори кои соопштуваат дека кариерната неодлучност е унидимензионален конструкт (Martin, et al., 1991, според Guay et al., 2006) или поточно, дека CDS мери општа, генерализирана неодлучност при изборот на занимање.

За разлика од CDS, инструментот CFI е конструиран со цел да ја мери кариерната неодлучност како мултидимензионален конструкт, односно претпоставува постоење на четири димензии: анксиозност поврзана со изборот на кариера, генерализирана неодлучност, потреба за информации за кариерата и потреба за себе-знаење за кои авторите велат дека се добро дефинирани и стабилни (Chartrand et al., 1990, според Ferreira & Lima, 2010).

Кели и Ли (Kelly & Lee, 2002, според Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 2004) наоѓаат шест фактори кои ја чинат содржината на

кариерната неодлучност мерена со инструментите CDS, CFI и CDDQ. Станува збор за: недостаток на информации, потреба за информации, цртата неодлучност, несложување со другите, дифузија на идентитетот и анксиозност.

По направената факторска анализа на 24 корелациски матрици Браун и Ректор (Brown & Rector, 2008) соопштуваат за четирифакторска структура на кариерната неодлучност. Првиот фактор се однесува на хроничната неодлучност и е дефиниран преку високо ниво на анксиозност, депресивно расположение, ниско себе-почитување, ниска доверба во сопствените способности за решавање проблеми и донесување одлуки, тенденција на избегнување наместо на пристапување кон проблемот, зависност од мислењето на другите и фокусирање на негативни исходи кои би можеле да се случат при одлучувањето или по донесувањето на одлука. Вториот фактор ја претставува димензијата недостаток на информации, додека третиот ги рефлектира надворешните бариери и интерперсоналните конфликти. Последниот фактор е именуван како дифузија на идентитетот и опфаќа недоверба во вештините за донесување одлуки, недоизградени ставови за карерата, нестабилни кариерни цели, недоволна мотивираност да се направи избор и/или да се опстои на одлуката што е донесена, ниска изразеност на цртата совесност.

Претходно, Браун заедно со Крејн (Brown & Crane, 2000, според Hammond, Lockman & Boling, 2010) предложува трипартитен модел на кариерната неодлучност кој содржи три фактори од највисок ред: негативна афективност, недоволно изграден вокациски идентитет и потреба од информации поврзани со кариерата. Тие се претставени преку седум фактори од понизок ред: негативен афект (се однесува на првиот фактор од повисок ред), вокациски идентитет, кариерна зрелост, поставување цели, само-ефикасност, решавање проблеми (го градат вториот повисок фактор) и потреба од информации за кариерата (репрезент на третиот фактор од повисок ред).

Хемонд, Локмен и Болинг (Hammond, Lockman & Boling, 2010) на претходно споменатите варијабли им ги приклучуваат и емоционалната интелигенција и позитивниот афект со цел да добијат покомплетен модел

за изворите на кариерната неодлучност. Со факторска анализа доаѓаат до петдимензионален модел. Имено, ги идентификуваат овие фактори: кариерна само-ефикасност, емоционална зрелост поврзана со кариерата, потреба за информации, развој на вокацискиот идентитет и статус на кариерното одлучување (степен на одлученост, задоволство/пријатност при одлучувањето и важност на изборот).

Гермејс и Де Бек (Germeijs & De Voesk, 2003) тргнувајќи од рационалната теорија на одлучување, како и од моделот на донесување одлуки на Питц и Харен, разликуваат три извори на неодлучност. Едниот извор е *недостигливокој на информации* и истиот може да подразбира недоволно знаење за можните алтернативи и/или за нивните карактеристики, како и отсуство на информации за последиците/исходите до коишто можат да доведат алтернативите (ова го попречува рангирањето на нивните атрибути при обидот да се издвојат оние што би обезбедиле реализација на посакуваните цели). Следниот извор се *проблемите во вреднувањето на алтернативите*. Проблемите може да се однесуваат на нејасност на целите, односно на она што поединецот навистина сака да го постигне. Исто така, може да се опфаќаат конфликти во вреднувањето што упатува на тоа дека одделните цели можат да се реализираат преку различни алтернативи, а не само преку една. Најпосле, проблем може да претставува тоа што најпреферираните алтернативи се подеднакво привлечни/вреднувани од страна на лицето кое одлучува. Третиот извор на неодлучност е *несигурноста во однос на исходите*. Тој произлегува од непредвидените настани или од извесни ограничувања.

Гати, Крауц и Осипов (Gati, Krautz & Osipow, 1996) користејќи ги сознанијата од теориите на донесување одлука и од теориите на обработка на информации, од една страна, како и емпириските истражувања за карактеристиките, димензиите и изворите на кариерна неодлучност (пр. Kleiman et al., 2004), од друга страна, развиваат таксономија на тешкотиите во процесот на донесување одлука за избор на занимање. Истата е многу поширока во споредба со погоре споменатите модели. Се засновува на неколку поставки:

- кога лицето кое е свесно дека треба да донесе одлука и има волја да го направи тоа, а истовремено има и способност да донесе соодветна одлука - одлука во согласност со неговите цели, може да се зборува за идеално одвивање на процесот на донесување одлука за избор на занимање;
- доколку постои отстапување од горенаведеното, тогаш присутни се тешкотии кои можат да го попречат изборот на занимање;
- тешкотиите можат да се класифицираат во неколку категории во зависност од:

а) времето кога се јавуваат (**пред или после** вклучувањето во процесот на донесување одлука за избор на занимање),

б) изворот на тешкотии (**афективен или когнитивен**),

в) влијанието на тешкотијата врз самиот процес на одлучување (**блокирање на процесот или донесување неоптмална одлука**),

г) типот на интервенција потребен за надминување на тешкотијата;

- неодлучноста може да се произлезе од една тешкотија или да претставува комбинација на повеќе тешкотии;
- присутните тешкотии можат да припаѓаат на една или на неколку категории.

Предложената таксономија вклучува три нивоа на категоризација на тешкотиите во процесот на донесување одлука. На првото ниво тие се распределени во две групи според тоа дали се јавуваат пред започнувањето на процесот на донесување одлука или во текот на самиот процес. На следното ниво тешкотиите се разграничуваат внатре во двете групи. Оттука, во првата група се тешкотиите именувани како неподготвеност за вклучување во процесот на донесување одлука, додека во втората група се прави дистинкција помеѓу тешкотии кои подразбираат недостаток на информации и тешкотии кои означуваат постоење неконзистентни информации. Последното, третото, ниво на категоризација ја означува поделбата на трите поопшти категории во специфични поткатегории.

Категоризацијата, како што истакнуваат авторите, е базирана на неколку критериуми: тешкотиите да бидат лоцирани во иста фаза во

процесот на одлучување, да произлегуваат од ист извор, да имаат слични последици врз ефикасноста во одлучувањето и да подразбираат преземање слични интервенции во случај на нивно присуство при донесувањето одлука.

Димензијата *нејодгојвеност* за вклучување во *процесот* на донесување одлука ја сочинуваат следниве субдимензии: *недоволна мојивираност*, *генерализирана неодлучност* и *дисфункционални верувања*. Димензијата *недостиг* на информации се разграничува на овие субдимензии: *недостиг на информации за процесот* на донесување одлука, *недостиг на информации за себе си*, *недостиг на информации за занимањата* и *недостиг на информации за начинот на кој тие можат да се добијат*.

Субдимензиите кои влегуваат во состав на димензијата *неконзистентни информации* се: *несигурни информации*, *внатрешни конфликти* и *надворешни конфликти*.

Опишаната таксономија претставува јасен и прегледен репрезент на структурата на кариерната неодлучност. Истите автори конструираат и инструментот (CDDQ) кој овозможува епириска проверка на поставениот модел. Овој инструмент, всушност, е насочен кон лоцирање на изворите на тешкотии во процесот на донесување одлука за избор на занимањето. Имено, се базира на претходно споменатата и теориски заснована таксономија на тешкотиите во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата и е најнов инструмент во оваа област.

Инаку, постојат и други инструменти за мерење на кариерната неодлучност коишто во најголем дел не произлегуваат од некој теориски пристап (Tinsley, 1992, според Gati et al., 1996). Најприменуваниот меѓу нив е Career Decision Scale-CDS (Osipow, Winer, Koschier & Winer, 1975, според Osipow, 1999; Osipow & Winer, 1987, според Gati et al., 1996). Тука спаѓаат и Career Factor Inventory-CFI на Картранд и соработниците, Career Decision Profile-CDP на Џонс, Assessment of Career Decision-Making на Харен, My Vocational Situation-MVP на Холанд со соработниците (Osipow, 1999). Истиот автор како мошне корисни во процена на тешкотиите во одлучувањето ги посочува и Taxonomy of Adult Career Development Problems на Кембел и

Селини, Career Decision Making Self-Efficacy Scale-CDMSE на Тејлор и Бетс, како и Career Barriers Inventory-CBI конструиран од Свансон и Токар.

Покрај детално опишаниот модел кој се однесува на когнитивните аспекти на кариерната неодлучност, последните години развиена е таксономија која посочува на емоционални и персонални карактеристики на кариерната неодлучност. Станува збор за три базични димензии: *песимизам, анксиозност и селф-концепции и идентитет* (Gati et al., 2011; Saka et al., 2008; Saka & Gati, 2007). Песимизмот може да биде насочен кон самиот процес на одлучување, кон работата и кон личната контрола над случувањата; анксиозноста е поврзана со процесот на одлучување, со неизвесноста, со самиот избор на кариера што треба да се направи, како и со исходот при одлучувањето; идентитетот е димензија којашто се однесува на развојните аспекти на личноста и е поврзана со општата анксиозност, себе-почитувањето, неискристализираноста на вредностите, преференциите и целите и на конфликти во атачментот и сепарацијата со важните други (Saka et al., 2008).

Изнесените модели за кариерната неодлучност покажуваат дека констатацијата на Фицџералд и Раундс (Fitzgerald & Rounds, 1989, според Schimizu et al., 1994) дека станува збор за повеќедимензионален конструкт, но и дека отсуствува консензус за бројот и за природата на димензиите, не е променета.

1.3.5. Интересирања

Поим и модели за интересирањата

Интересирањата претставуваат *тенденција да се посветува внимание и да се манифестира активност во однос на одредени предмети, појави и содржини*, а конкретно во рамки на занимањата тие се дефинираат како *манифестација на активност во однос на одредени предмети, појави и содржини во врска со занимањата* (Николоски, 1996). Кудер (Kuder, 1997, според Smith & Campbell, 2009) ги дефинира интересирањата како преференции за активности, а пак, Хенсен (Hansen, 1978, според Smith & Campbell, 2009) вели дека тие претставуваат

констелација од допаѓање или недопаѓање што води кон предвидливи облици на однесување. Најсеопфатно е сфаќањето според кое интересирањата се *преференции за одредени активности или облици на однесување, контекстои во којшто тие преферирани активности се јавуваат, како и последициите поврзани со истите* (Rounds, 1995, според Armstrong, Day, McVay & Rounds, 2008). Се оценуваат преку изразите *ја сакам/не ја сакам оваа активност*.

Инаку, интересирањата можат да бидат *изразени* - кога лицето изјавува кои активности или занимања ги сака; *инвентарирани* - преферираниите активности лицето ги означува меѓу повеќе понудени тврдења коишто потоа статистички можат да се обработуваат; *манифестирани* - се дефинираат според активностите што лицето ги врши и *тестирани* - за овој тип интересирања се изведува заклучок врз основа на знаењата на лицето мерени преку соодветен тест (Николоски, 2005). Овие четири типа интересирања произлегуваат од начинот на којшто се добиени податоците за нив. Најчесто користен метод е инвенторирањето од причина што податоците го покажуваат степенот/нивото на интересирања кон конкретните активности и што можат статистички да се обработуваат, а и можат да се определат психометриските карактеристики на мерните инструменти.

Инвенторирањето метод интересирањата ги третира како израз на допаѓање или недопаѓање на одредена активност или занимање. Според психоаналитичкиот пристап интересирањата се резултат на несвесните потреби, мотиви, конфликти, механизми на одбрана. Поконкретно, некои автори ја нагласуваат улогата на процесот на идентификација со занимањето на таткото, други важноста на релациите со мајката, но и со другите луѓе, се споменува и процесот на сепарација - индивидуализација (Barak, 2001). Од аспект на моделите базирани на процесот на учење, интересирањата се научени и делуваат како навик, а се детерминирани од потребите, мотивите и механизмите на учење. Конечно, интересирањата се концептуализирани и како рефлексивност на структурата или типот на личност (пример за ваквата концептуализација е Холандовиот пристап).

Според Барак (Barak, 2001) интересирањата се *емоционални манифестации на когнитивните процеси коишто учествуваат во обработката на информациите релевантни за вокациското однесување*. Имено, интересирањата претставуваат емоции кои го одразуваат степенот на привлечност, односно степенот на одбивност на едно занимање или активност, а произлегуваат од мислењата на поединецот за конкретните занимања/активности. Со оглед на тоа дека овие мислења се базирани на убедувањата, верувањата, очекувањата, стереотипите, коишто можат да бидат делумно или целосно погрешни, произлегува дека и емоциите можат да бидат засновани на погрешни или пристрасни информации.

Согласувајќи се дека не се единствени, Барак (Barak, 1981, според Barak, 2001) истакнува три, според него исклучително значајни, детерминанти на интересирањата. Првите се *перцепираните способности* како начин на којшто поединецот ги евалуира неговите потенцијали, интелектуални, физички или такви кои се поврзани со цртите на личноста. При тоа, не мора да значи дека се идентични со реалното ниво на способности. Следниот фактор е *очекуваниот успех* кој ја претставува оценката за сопствениот успех во изведувањето различни активности или задачи. Може да зависи од перцепираните способности, како и од среќата, од односите со другите луѓе, од економските, политичките услови или условите на пазарот на трудот, самодовербата, локусот на контрола, склоноста кон ризици и оптимизмот. *Антиципираното задоволство* е третата детерминанта на интересирањата. Се однесува на задоволството што се антиципира кога се врши некоја активност и не мора да биде поврзано со претходните два фактори, туку со ситуациски варијабли и/или со цртите на личноста.

Според изнесеното може да се заклучи дека стекнувањето и менувањето на интересирањата се одредени од развојот на трите наведени детерминанти, а развојот пак, е зависен од личното искуство (актуелно, викариско или замислено). Важно е и што според изнесените сфаќања, би можел да се модифицира начинот на којшто се гледаат и вреднуваат сопствените способности и доживеваниот успех во

изведувањето на различните активности. Тоа понатаму би довело до менување на интересирањата во случај кога тие се нереалистички.

И во социјално-когнитивната теорија (SCCT) интересирањата се објаснуваат заедно со способностите и вредностите. Имено, клучните концепти во оваа теорија, само-ефикасноста и очекуваните исходи, се смета дека имаат главна улога во развојот на интересирањата. Така, уште во периодот на детството на луѓето им се овозможува пристап до различни активности, при што истовремено се поттикнуваат да учествуваат или да изведуваат дел од нив, како и да постигнат одреден успех. Како резултат на тоа, се стекнуваат вештини, се градат стандарди за успех и се формираат верувања за сопствените способности и за придобивките од ангажирањето во конкретните активности (Lent et al., 2002; Lent, 2005). Интересирањата ќе се развијат за оние активности за кои луѓето ќе сметаат дека се компетентни и дека ќе им ги обезбедат саканите придобивки доколку ги изведуваат. Од друга страна, пак, интересирања нема да се манифестираат за активностите за кои веруваат дека не можат да ги вршат или дека ангажирањето во нив нема да доведе до очекуваните/посакуваните исходи (Lent et al., 2002).

Со други зборови, според моделот развиен во рамките на SCCT само-ефикасноста и очекуваните последици заедно со интересирањата (чие формирање се одвивало под нивно влијание) учествуваат во поставувањето на цели чијашто реализација подразбира вклучување во активности во кои луѓето веруваат дека ќе бидат успешни. Постигнувањето на целта, повратно, ги зајакнува само-ефикасноста и очекувањата за позитивни поткрепувачи, а преку нив и интересирањата.

Моделот не ја негира улогата и на контекстуалните и личните варијабли (пол, физичко здравје, наследство, социјално-економски статус, етничка припадност). Овие фактори можат да го ограничат пристапот до одредени активности, т.е. да ги ограничат можностите за учење и стекнување искуство. Со тоа се ограничуваат и можностите за изградување на верувања за личната ефикасност коишто би биле во склад со способностите, како и верувања во однос на придобивките што би следувале. Во такви околности, најпосле, не би се развиле ниту

интересирана кон активностите во кои поединецот немал можност да се вклучи.

За разлика од споменатите модели коишто се однесуваат на развојот на интересирањата, во теоријата на Холанд се зборува за типови интересирања и за нивната структура. Имено, шесте типа интересирања се поврзани со одредени црти на личноста, како и со низа занимања (Табела 1).

Табела 1. Опис на шесте типови интересирања во Холандовата теорија

Тип на интересирања (вокациска личност)	(R) Реалистичен тип Преферираат да работат со предмети, машини, алати, во производствени организации или надвор. Сакаат занимања како што се автомеханичар, фармер, контролор на летање, машински инженер, електричар	(S) Социјален тип Сакаат да работат со луѓе - да им помагаат, да ги обучуваат, да ги информираат или да се грижат за нив. Избираат работи како што се наставник, социјален работник, психотерапевт, клинички психолог, медицинска сестра
Црти	Недруштвени, нефлексибилни, практични, упорни, стабилни, конкретни	Емпатични, кооперативни, љубезни, трпеливи, персуазивни, одговорни
Способности	Механички и физички способности	Вербални и интерперсонални способности
Тип на интересирања (вокациска личност)	(I) Истражувачки тип Сакаат да учат, набљудуваат, испитуваат, анализираат, евалуираат и да решаваат проблеми. Ги привлекуваат занимања како што се биолог, хемичар, физичар, геолог, фармацевт, антрополог	(E) Деловен тип Сакаат да влијаат врз и убедуваат други, да водат и/или да управуваат при реализација на организациски цели и постигнување економска добивка. Преферираат да работат како менаџери, телевизиски продуценти, извршни директори, продавачи, спортски промотори
Црти	Повлечени, резервирани, песимистични, аналитични, критични, љубопитни, независни	Амбициозни, енергични, екстровежни, оптимистични, доминантни, склони кон авантури
Способности	Математички и истражувачки способности	Лидерски и вербални способности
Тип на интересирања (вокациска личност)	(A) Уметнички тип Преферираат да работат во неструктурирани ситуации кои бараат имагинација и креативност. Сакаат работи како што се композитор, актер, писател, дизајнер, фотограф, сликар	(C) Конвенционален тип Преферираат да работат со податоци, да изготвуваат извештаи. Им се допаѓаат работи како што се сметководител, финансиски аналитичар, банкар, библиотекар, дактилограф, проценител на штети
Црти	Чувствителност, интуитивност, импулсивност, оригиналност, имагинативност, отвореност	Совесност, внимателност, методичност, истрајност, инхибираност, организираност
Способности	Уметнички способности-пишување, компонирање, сликање, специјално-визуелни способности	Нумерички и чиновнички способности

Овие интересирања (RIASEC) се организирани во вид на хексагон, структура којашто е добиена при испитување на корелацијата помеѓу скалите во инструментот *Vocational Preference Inventory* конструиран за нивно мерење (Holland, 1969, според Deng, Armstrong & Rounds, 2007). Растојанието од еден до друг тип го одразува степенот на сличност, така што соседните типови се најслични, а пак, најоддалечените типови истовремено се и најмалку слични. Ваквата структура, генерално, е потврдена во повеќе студии (пр. Armstrong & Rounds, 2008; Armstrong, Hubert & Rounds, 2003, Foad, Hubert & Borgen, 1997, според Deng et al., 2007; Rounds & Tracey, 1993, 1996, Tracey & Rounds, 1992, 1993, 1995, 1996, според Spokane, Luchetta & Richwine, 2002; Tang, 2009; Soh & Leong, 2001; X Day & Rounds, 1998; Šverko & Babarović, 2006). Всушност, станува збор за проверка на правилноста и симетричноста на врските помеѓу типовите интересирања, како и степенот на сличност на наодите во различни културни групи.

Распоредот на интересирањата и оддалеченоста помеѓу нив е најдено дека резултира во циркуларна структура во две димензии - предмети/луѓе и податоци/идеи кои што ги идентификува Предигер (Prediger, 1982). Ваквата структура е идентична и кај мажите и кај жените, но што се однесува до различните култури, наодите не се единствени. Циркумплексната конфигурација на Холандовите интересирања мерени со инструментот на Трејси е утврдена кај студентска популација во Македонија (Hedrih & Pedović, 2010).

За Раундс и Трејси (Rounds & Tracey, 1996, според Meir & Tziner, 2001) постигнатата структурна еквивалентност на интересирањата е исклучително важна и таа покажува дека мерниот инструмент развиен во една култура може да се користи и во друга, како и да се компарираат добиените резултати од истражувањата.

Најновите сознанија на Трејси (Tracey, 2010) упатуваат на сферична тродимензионална структура на професионалните интересирања. Авторот, имено, нагласува дека наместо преку RIASEC моделот, интересирањата подобро можат да се претстават преку осум типа: управување, бизнис, обработка на податоци, механички интересирања, природа/работа надвор, уметнички интересирања, помагање и социјална

фацитација. Доколку се претстават преку двете димензии на Предигер имаат кружна форма, но кога ќе се вклучи третата димензија - престиж, нивната организација станува сферична. Оттука, моделот предвидува постоење на уште десет типа интересирања кои можат да се сведат на шесте Холандови типа.

Што се однесува до мерењето на интересирањата, се издвојуваат три методи. Едниот е рационален или теоретски и истиот тргнува од постоечка теорија за конструктот којшто треба да се мери. При тоа, во интерпретацијата на резултатите учествуваат сфаќањата за конструктот, содржината на ајтемите и психометриските податоци за инструментот. Следниот е познат како емпириски метод на спротивни/контрастни групи. Тој постулира дека луѓето кои се разликуваат во однос на конструктот што треба да се мери, ќе се разликуваат и во одговорите што ги даваат на понудените ајтеми. Имено, ајтемите се вклучуваат во инструментот под претпоставка дека дискриминираат значајно помеѓу две или повеќе групи. Постои и т.н. емпириски метод на групирање на ајтеми којшто е заснован на статистички анализи како што се факторската и кластерската анализа. Исходот од овие анализи е идентификување на групи на ајтеми (димензии) кои потоа служат како супскали за мерење на соодветниот конструкт, а и за интерпретација на добиените резултати. Во праксата, како што наведува Хенсен (Hansen, 2005), овие три методи се комбинираат - прво се конструираат ајтеми врз основа на теорија, а потоа со примена на емпириските методи ајтемите се задржуваат, исфрлаат или модификуваат.

Најчесто користен инструмент за мерење на интересирањата кај средношколци е *Kuder Occupational Interest Survey* (KOIS).

Генерално, најпознати инструменти се *Self-Directed Search* (SDS) првпат конструиран во 1971 година од страна на Холанд, *Strong Interest Inventory* (SII) првпат издаден во 1927 год. под називот *Strong Vocational Interest Blank*, а негов автор е Стронг и *Campbell Interest and Skill Survey* (KISS) кој го конструира Кемпбел со соработниците во 1992 година. Верзијата на SII која тековно се користи има 312 ајтеми распределени во шест области: називи на занимања, училишни предмети, работни активности, слободни активности, лични карактеристики и преференции

во полето на работа. Како мошне широк инвентар, обезбедува анализа на интерсирањата на неколку нивоа. KISS, пак, освен интересирања, мери и вештини. Составен е од вкупно 320 искази (200 се однесуваат на интерсирањата, а останатите 120 на вештините) организирани во 98 скали. На највисоко ниво и SII и KISS ги проценуваат шесте Холандови типа интересирања, односно вокациски типови личност (Hansen, 2005).

Најновиот инструмент е *Personal Globe Inventory* (PGI), којшто го конструира Трејси (Tracey, 2002, според Tracey, 2010). Во себе ги инкорпорира димензиите на Предигер, RIASEC типовите на Холанд, го вклучува и престижот како трета димензија, давајќи мерки за осумнаесет видови интересирања (споменати погоре во текстот), како и мерка за само-ефикасноста. Последниве години сè повеќе се применува.

Меир и Цинер (Meir & Tziner, 2001) посочуваат на извесни проблеми во случај кога инструментите (и споменатите, но и други постоечки) се користат во различни култури. Имено, бројните занимања можат да имаат различно значење во посебните култури. Освен тоа, некои занимања во одредени култури воопшто ги нема, додека други и да се среќаваат во сите култури, се случува да вклучуваат различни работни задачи. Постојат разлики и во застапеноста на мажите и жените во одредени занимања во различни култури. Конечно, проблематичен е и родот на називите на занимањата (во некои јазици постојат називи и во машки и во женски род, во други називот е или во машки или во женски род, а во терти, пак, истиот е неутрален). Ваквите проблеми можат да доведат до погрешно разбирање на ајтемите, а потоа и до погрешни наоди и погрешни заклучоци. Освен тоа, професиите во различни култури се разликуваат и во однос на социо-економскиот статус, а во голема мера нивната (не)популарност или (не)привлечност е одредена и од културната ориентација.

Наведените проблеми поврзани со мерењето на професионалните интересирања заедно со нерепрезентативноста на примероците би можеле да бидат едни од одговорите за неуспехот да се реплицира хексагоналната/циркуларната структура на конструктот во различни култури. Во рамките на поединечните култури, интересирањата

остануваат едни од најиспитуваните фактори на професионалното определување, а според констатацијата на Армстронг и неговите соработници (Armstrong, X Day, McVay & Rounds, 2008) инструментите за мерење на интересирањата очигледно се ефикасни со оглед на нивната долгорочна примена и во практиката, особено во советувањето за избор на занимање.

Конгруентност и конзистентност на интересирањата

Во фокусот на овој труд, како што беше посочено во воведниот дел, не се посебните типови интересирања, туку појавите *конгруентност* и *конзистентност*. Според Холанд се работи за индикатори на видот на избор на занимање што го прави поединецот. Имено, конгруентноста упатува на степенот на сложување помеѓу интересирањата/вокациската личност на поединецот и карактеристиките на работната средина во која се наоѓа или која за него претставува потенцијален избор. На пример, ако кај едно лице е највисок истражувачкиот тип интересирања и ако тоа лице сака да биде физичар/да се запише на ПМФ, тогаш може да се констатира дека неговиот избор е високо конгруентен со интересирањата. Спротивно, ако истото лице сака да биде продуцент, таквиот избор ќе се смета за високо неконгруентен со неговата вокациска личност.

Конгруентноста, според Холанд (Holland, 1973, според Niles & Hutchison, 2009) се базира на поговорката дека секоја птица лета со своето јато. Во овој случај, всушност, станува збор за т.н. суплементарна конгруентност којашто подразбира дека луѓето со одредени карактеристики бараат работна средина која ја чинат поединци со исти такви или слични особини (Muchinski & Monahan, 1985, според Phillips & Jome, 2005). Малку подоцна, истите автори воведуваат уште еден тип конгруентност именувајќи ја како комплементарна конгруентност и истакнувајќи дека овде карактеристиките на луѓето претставуваат надополнување на карактеристиките на работна средина која ја преферираат (Muchinski & Monahan, 1987, според Phillips & Jome, 2005).

Емпириските сознанија за изразеноста на конгруентноста во периодот на адолесценција велат дека таа се зголемува помеѓу осмо и

десетто одделение и повторно опаѓа во дванаесетто одделение, односно на крајот од средното образование (Tracey and Robbins, 2005, според Betz, 2008).

Постојат повеќе начини за утврдување на конгруентноста. Најпрво таа се определувала на тој начин што се споредувале најистакнатиот тип интересирања и типот на работна средина дефиниран според Холанд. Исходот се две категории: *има конгруентност* и *нема конгруентност*, а индексот е познат е како *дихотомно сложување на првиите букви* (Holland 1963, според Sutherland, Fogarty & Pithers, 1995).

Подоцна Холанд (Holland 1973, според Sutherland et al., 1995) предложува нова мерка за конгруентноста именувана како *сложување на првиите букви базирано на хексагон*. Имено, ако лицето има социјален тип вокациска личност и работи во социјална работна средина, при одредување на конгруентноста ќе добие скор 4, а ако лицето работи во реалистичен тип работна средина, тогаш ќе има скор 1. Според тоа, добиениот резултат може да се движи од 1 до 4, така што повисокиот скор подразбира и повисока конгруентност.

Во литературата овие два индекси се познати како Холандов дихотомен, односно Холандов хексагонален индекс.

Друг познат индекс е т.н. Z-S (Zener & Schnuelle, 1976, според Sutherland et al., 1995). Овој индекс претпоставува пресметување на конгруентноста на основа на седум прашања што се однесуваат на сличноста помеѓу кодот на поединецот и кодот на работната средина. Добиените скорови можат да се движат од 0 до 6, при што поголемиот скор подразбира повисока конгруентност.

K-P индексот (Kwak & Pulvino, 1982, според Sutherland et al., 1995) е показател на конгруентноста кој може да се движи од -1 до 1. Во неговото пресметување се користи корелацијата на типовите во Холандовиот хексагонален модел, а формулата гласи: $X=7^{1/2}(W_1AD+ W_2BE+ W_3CF)$. Со X се означува конгруентноста, W_1 , W_2 и W_3 се пондери со вредност 4, 2 и 1, соодветно, додека AD, BE и CF ја претставуваат корелацијата помеѓу типовите интересирања во моделот.

Конгруентноста може да се пресмета и според т.н . М индекс (Iachan, 1984, 1990, според Sutherland et al., 1995) којшто може да изнесува најмалку 0, а најмногу 28.

Свани и Предигер (Swaney & Prediger, 1985, според Sutherland et al., 1995) предложуваат пресметување на конгруентноста врз основа на димензиите *ѝодаѝоци/идеи* и *ѝредмеѝи/луѓе* и тоа според формулата:
податоци/идеи=(2 x R)+(1 x I)+(1 x A)-(2 x S)-(1 x E)-(1 x C)
предмети/луѓе=(0 x R)-(1.7 x I)-(1.7 x A)+(0 x S)+(1.7 x E)+(1.7 x C). Добиените скорови се конвертираат во агол преку пресметување на тангенс, а разликата помеѓу двата агли е показател на конгруентноста.

Опредлувањето на конгруентноста се прави и преку т.н. Еуклидеанови дистанци. Овде се утврдува растојанието помеѓу координатите на димензиите *ѝодаѝоци/идеи* и *ѝредмеѝи/луѓе*, така што пониските скорови означуваат недостаток на конгруентност. Формулата којашто се применува гласи: $d^2 = \text{sqrt}(z_1^2 + z_2^2)$. При тоа, z_1 = скор на работата добиен на димензијата *ѝредмеѝи/луѓе* минус скор на испитаникот на димензијата *ѝредмеѝи/луѓе* и z_2 = скор на работата на димензијата *ѝодаѝоци/идеи* минус скор на испитаникот добиен на истата димензија.

За разлика од конгруентноста која предвид ги зема и профилот на лицето и карактеристиките на работната средина/занимањето, конзистентноста се однесува само на профилот на поединецот. Станува збор за индекс кој ја покажува складноста или компактното помеѓу трите најистакнати интересирања што го формираат профилот на конкретниот поединец, односно неговиот код. Се пресметува на тој начин што се утврдува каде во хексагонот се позиционирани првите две букви од кодот. Така, на пример, ако првите две букви во кодот се S (социјален тип) и A (уметнички тип), кои во хексагонот се наоѓаат една до друга, тогаш може да се констатира дека постои висока конзистентност. Доколку се работи за буквите S (социјален тип) и R (рационален тип), со оглед дека се лоцирани една наспроти друга, ќе се констатира дека компактното е мала. Лицата се повисока конзистентност се смета дека се попредвидливи во однесувањето и имаат повисоко ниво на постигнување во однос на

кариерата за разлика од лицата со пониска конзистентност (Niles & Hutchison, 2009).

1.3.6. Перцепција на занимањата

Луѓето, освен за себе си, градат слика и за занимањата. Во литературата се наведува дека, всушност, станува збор за стереотипи врз основа на кои се прават процени на различните занимања и достапноста на припадниците на различните категории (полови, етнички, културни, религиски, расни) до нив. Најпрво Холанд, а подоцна и Готфредсон ја препознаваат позитивната нишка во стереотипизирањето на занимањата и истото го искористуваат, т.е. го инкорпорираат во своите сфаќања за развојот на кариерата. Холанд, тргнувајќи од начинот на којшто луѓето ги перцепираат професиите, ги класифицира во шест (RIASEC) категории, а пак, Готфредсон го воведува терминот *когнитивна мапа на занимањата*, потенцирајќи уште еднаш дека припадниците на едно општество имаат иста или слична слика за нив (Pryor & Bright, 2006). Оваа мапа, всушност, претставува поделба на занимањата според три димензии: маскулиност/фемининост, престиж и поле на работа (RIASEC типовите преземени од теоријата на Холанд).

Маскулиноста/фемининоста или половата определеност на занимањата се однесува на процентуалната застапеност на припадници на машкиот, односно на женскиот пол во поединечните професии. Се дефинира и како гледање на едно занимање како *типично машко* или *типично женско* во една социјална средина или во едно општество (Tracey & Sodano, 2006). Престижот е показател на важноста што му се придава на едно занимање во општеството, т.е. на неговата социјална пожелност. Имено, престижот упатува на тоа каков статус може избраното занимање да му обезбеди на поединецот во социјалната средина. Во исто време, престижот може да претставува и одраз на интелектуалната комплексност на занимањата (Gottfredson, 1997, според Gottfredson, 2002). Исто така, се споменува дека престижот на занимањата во себе вклучува ниво на аспирација, степен на образование, односно должина на потребните обуки,

преферирање на јавно признание, желба за висока заработувачка, одговорност и социјално-економски статус.

Трите димензии се третираат како независни, но постојат и сознанија кои велат дека престижот е поврзан со преференцијата кон различни професии, како и тоа дека на престижот му се придава поголема важност во споредба со половата определеност на занимањата во процесот на донесување вокациска одлука (Tracey & Sodano, 2006). Односот помеѓу димензиите и нивната улога во изборот на кариера експлицитно се објаснети при изложувањето на теоријата на Готфредсон погоре во текстот.

1.3.7. Културни ориентации

Веројатно најпознатиот модел на култура е оној на Геерг Хофстед. Првичните резултати од кои е произлезен се добиени при реализација на една мошне голема студија во ИБМ во периодот помеѓу 1967 и 1973 година во 70 земји. Подоцна, сознанијата се проширени со нови наоди добиени со вклучување на пилоти, студенти, менаџери од различни земји. Најпрво, Хофстед идентификува четири димензии на културата: *разлики во моќ, колективизам, маскулиност и избегнување неизвесност (ориентација кон извесност)*. Петтата димензија - *долгорочна ориентација* е додадена по спроведената студија со студенти од 23 земји каде е користен инструмент развиен во Кина (www.geerthofstede.eu). Инаку, Хофстед (Hofstede, 2001, според Кениг, 2006) ја сфаќа културата како колективно програмирање на умот кое ги разликува припадниците на една категорија или група од припадниците на друга, при што појаснува дека програмирањето претставува усвојување на вредносниот систем во процесот на социјализација. Споменатите групи се однесуваат на етнички групи, верски заедници, генерациски, и класни групи, додека вредностите се сфаќаат како широки тенденции на преферирање на определени состојби на појавите над други состојби (Hofstede, 1991, според Сарџоска, 2009).

Во продолжение ќе бидат опишани димензиите ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност. Според Хофстед *колективизмот* е биполарна варијабла. Имено, на едниот крај од континуумот се наоѓа *колективизмот* претставувајќи степен до кој поединците се интегрирани во групи, додека на другиот крај е *индивидуализмот*. Во колективистичките општества луѓето од своето раѓање се дел на кохезивни групи, најчесто пошироки фамилии (со баби, дедовци и други роднини). Во овие групи тие добиваат постојана заштита во замена за нивната лојалност. За индивидуалистичките општества е карактеристично тоа што врските помеѓу луѓето се лабави и од нив се очекува да се грижат само за себе и членовите на потесното семејство (www.geerthofstede.eu). Со други зборови, колективизмот е рефлексивна на културен модел кој ја поттикнува меѓузависноста, додека индивидуализмот претставува културен модел кој ја промовира независноста (Triandis, 1994, 1995, според Hartung, Fouad, Leong & Hardin, 2010).

На индивидуално ниво *колективизмот* се манифестира во следниве области: поврзаност со групата и припадност на истата, хармонија во групата, индиректна комуникација, барање совети и помош, групна работа, должност и грижа за членовите на групата. Неговиот опозит *индивидуализмот*, пак, се изразува преку независност, единственост, приватност и директна комуникација (Кениг, 2006).

Димензијата *ориентација кон извесност* индицира до кој степен припадниците на една култура се чувствуваат пријатно или непријатно во неструктурирани ситуации. Таквите ситуации се нови, непознати, изненадувачки и во општества со висока ориентација кон извесност се настојува да се минимизираат преку воведување јасни закони, правила и мерки на сигурност, а на филозофско и религиозно ниво - преку верување во апсолутна вистина. Општествата со ниска ориентација кон извесност се многу потолерантни на поинакви мислења од вообичаените, дозволуваат постоење на повеќе можни правила; на филозофско и религиозно ниво таквите општества се релативистички дозволувајќи да егзистираат неколку вистини истовремено (www.geerthofstede.eu).

Ориентацијата кон извесност на индивидуално ниво се манифестира преку повисоко изразена анксиозност, ниско ниво на аспирација, понизок степен на чувство на добросостојба, потреба за ред, предвидливост, неменување на животниот контекст, однос кон вистината како апсолутна, отпор кон промени, недоверливост (Кениг, 2006).

Конкретно, колективизмот се дефинира како *придавање важност на колективната кохезивност*, додека ориентацијата кон извесност како *нетолеранција на неизвесни ситуации и контексти*.

Се смета дека извесно значење за начинот на којшто се донесуваат одлуки, вклучително и такви поврзани со изборот на занимање, има и културата во која живее лицето што одлучува. Конкретно за ориентацијата кон колективизам, се наведува дека може да влијае на донесувањето одлуки на три различни начини: преку начинот на перцепирање на проблемот, преку стратегиите и алтернативите што се применуваат при одлучувањето, како и преку селекцијата на алтернативи (Güs, 2002). Истиот автор истакнува дека лицето кое треба да избере факултет на којшто сака да студира, доколку доаѓа од земја во која доминира колективистичката ориентација, ќе се насочи кон социјалните аспекти на проблемот. Тоа значи дека во донесувањето на одлуката ќе ги вклучи и важните други и ќе ги земе предвид опциите што тие ги посочуваат. Од друга страна, лицето што живее во индивидуалистичко општество ќе се фокусира на самиот проблем и на неговите карактеристики. Се наведува и тоа дека луѓето со индивидуалистичка ориентација во процесот на донесување одлука истражуваат и се обидуваат да добијат што повеќе информации (Strohschneider & Güs, 1998, според Güs, 2002), а имаат и поголема доверба во одлуките што самите ги носат (Mann et al., 1998, според Güs, 2002). Оттука, се смета дека припадниците на индивидуалистички општества се поодлучни во споредба со припадниците на колективистички општества. Освен тоа, се наведува и дека тие се склони кон преземање ризици и обезбедување лична корист, дури и на сметка на другите. Лицата со колективистичка ориентација, пак, помалку ја вреднуваат личната корист особено кога би можеле да ги повредат другите при одлучувањето (Strohschneider, 2002). Што се однесува

до нивната активност во донесувањето одлука, карактеристично е што бараат информации само во услови на несигурни и комплексни ситуации (Strohschneider & G us, 1999, според G us, 2002).

Штрохшнајдер (Strohschneider, 2002) истакнува дека важен фактор е и начинот на којшто е организиран образовниот систем. Имено, во случај кога едукативниот процес е базиран на усвојување и повторување на готови знаења, развојот на вештини за донесување одлуки е ограничен. Во литературата се изнесени сознанија кои зборуваат за разлики помеѓу колективистите и индивидуалистите во однос на планирањето и изборот на кариерата – првите ќе ги базираат своите планови и избори врз нормите и очекувањата на семејството или друга референтна група, а пак, вторите ќе тргнат од сопствените ставови и цели (пр. Carrero, 2003, Leong, 1993, според Hartung et al., 2010). Но, се среќаваат и спротивни наоди. Имено, во некои студии не е најдена значајна поврзаност помеѓу колективизмот и вокациските планови, избори и вредности (пр. Hartung, Spreight & Lewis, 1996, според Hartung et al., 2010; Hartung et al., 2010). Во други е констатирана значајна поврзаност помеѓу колективизмот и вокациското однесување (пр. Soh & Leong, 2002, според Hartung et al., 2010).

1.3.8. Димензии на личноста

Личноста претставува еден од клучните психолошки фактори во изборот на занимање, односно во изборот на кариера. Коста со соработниците (Costa et al., 1995, според Swanson & D'Achiardi, 2005) велат дека информациите што се добиваат при процена на личноста можат да бидат многу корисни во согледувањето на добрите и слабите страни на поединецот и понатаму, да се искористат во негово помагање да донесе посоодветна и реалистична одлука при изборот на занимање.

Нејзината улога на ова поле најчесто е испитувана преку петфакторскиот модел (Големите Пет). Веројатно една од главните причини за тоа е нивната генерализибилност низ различни теориски модели, стабилност при различни начини на мерење, како и нивно

присуство во повеќе јазици - англиски, германски, турски, полски, италијански (Dilchert, Ones, Van Rooy & Viswesvaren, 2006).

Големите Пет димензии претставуваат таксономија која во себе обединува повеќе различни системи на описи на личноста, постигнувајќи на тој начин консензус во однос на структурата на личноста (John & Srivastava, 1999). Димензиите на најниско ниво се дефинирани преку црти, од кои некои се централни, додека дел се третираат како периферни. Тие имаат и главни аспекти, односно субдимензии (Табела 4).

Првата димензија е невротизмот, а на спротивниот пол е лоцирана емоционалната стабилност. Се објаснува како склоност кон доживување емоционален дистрес и маладаптивни начини на справување со истиот. Невротизмот има неколку аспекти, како што се анксиозност, депресивност, хостилност, вулнерабилност, ниска самодоверба, негативен афект и лабилност. Лицата со висок скор на оваа димензија се нерасположени, анксиозни, напнати, загрижени, несигурни и хипохондрични. Емоционално стабилните, пак, се добро прилагодени, релаксирани, сигурни во себе, смирени.

Димензијата екстраверзија подразбира тенденција кон интерперсонална стимулација и капацитет да се доживува радост. Главните аспекти преку кои се манифестира се социјабилноста, доминантноста или асертивноста, друштвеноста, енергичноста и позитивниот афект. Луѓето со високи скорови на оваа димензија се енергични, активни, друштвени, разговорливи, асертивни, забавни. Наспроти нив се интровертните луѓе кои се карактеризираат со повлеченост, субмисивност, пасивност, резервираност.

Отвореноста е димензија која ја рефлектира толеранцијата на нејасни ситуации, отвореноста за идеи, акции, чувства, фантазија, осетливост за уметност. Добиените високи скорови на оваа димензија упатуваат на поседување широки интересирања, имагинација, оригиналност, љубопитност, преферирање на комплексност и постојани промени. Од друга страна, ниските скорови се смета дека се показатели на конвенционалност, неаналитичност, недостаток на имагинација и приземност.

Димензијата согласување опфаќа неколку аспекти: природност, доверба, скромност и толеранција. Лицата со висок скор на оваа димензија се опишуваат како кооперативни, популарни, осетливи, грижливи, алтруистични, со меко срце. Наспроти нив, оние со низок скор се опишуваат како некооперативни, недружељубиви, себични, непријателски настроени и егоцентрични.

Петтата димензија е совесноста. Нејзини базични аспекти се стабилноста, потребата за ред, импулсивната контрола, одлучноста, промисленоста, точноста, формалноста, конвенционалноста, ориентацијата кон постигнување и кон напорна работа. Високи скорови на оваа димензија подразбираат внимателно планирање, почитување на редот и правилата, организираност, одговорност, компетентност, напорно работење и упорност во постигнувањето на целите. Ниските скорови, пак, упатуваат на неорганизираност, откажување, неодговорност, слаба волја, немарност (Dilchert et al., 2006).

Накусо, невротизмот е израз на негативен афект, екстраверзијата имплицира на ориентација кон социјалниот и материјалниот свет, согласувањето пак, кон просоцијална ориентација, совесноста ја истакнува насоченоста кон цели и задачи, како и контролата над сопственото однесување, додека отвореноста ја опишува комплексноста на психичкиот живот (John & Srivastava, 1999).

МекКри и Џон (McCrae & John, 1991) нагласуваат неколку работи поврзани со петте димензии на личноста: дека ниските скорови на димензијата невротизам не подразбираат и психичко здравје, дека отвореноста не е еквивалент на натпросечна интелигенција, како и дека согласувањето и совесноста се димензии кои ја одразуваат моралната страна на личноста, упатувајќи на добри наспроти лоши индивидуи и на такви со цврста, односно со слаба волја.

Во однос на стабилноста на димензиите на личноста, Коста и МекКри (Costa & McCrae, 2006) соопштуваат дека во периодот на адолесценција тие созреваат, додека во периодот на зрелост стануваат стабилни. Според авторите, од таа причина се јавуваат разлики во нивната изразеност кај адолесценти и кај лица на 30-годишна возраст. Конкретно,

со годините се забележува намалување на изразеноста на димензиите невротизам, екстраверзија и отвореност, од една страна и зголемување на изразеноста на согласувањето и совесноста, од друга страна (McCrae & Costa, 1999, според Costa & McCrae, 2006). Со мета-анализа е констатирано дека во периодот од 20-та до 40-та година се забележуваат повисоки скорови на речиси сите димензии, но во средните години и во староста има значајни промени во насока на намалување на нивната изразеност (Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006).

Најпознатиот и најчесто користен инструмент во процена на личноста е NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) кој е детално опишан во делот **Инструменти**. Други инструменти конструирани за мерење на димензиите на личноста се Big Five Inventory (BFI), Five-Factor Personality Inventory (FFPI), Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Eysenck Personality Inventory (EPQ), Edwards Personal Preference Schedule (EPPS), и Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). BFI има 44 ајтеми и е конструиран со цел на побрз и поедноставен начин да ги процени петте димензии на личноста (John, Donahue & Kentle, 1991, според John & Srivastava, 1999). FFPI содржи преку 100 ајтеми формулирани во вид на описи на различни облици на однесување во трето лице еднаина ги мери следните димензии: екстраверзија, согласност, свесност, емоционална стабилност и автономија (Hendriks et al., 2003). MBTI мери четири димензии произлезени од типовите на личност во теоријата на Јунг. Тие се: екстраверзија-интроверзија, осети-интуиција, мислење-чувствување и судење-перцепирање. EPQ е инструмент базиран на теоријата на Ајзенк за постоењето на три базични димензии на личноста, и тоа екстраверзија, невротизам и психотизам. Составен е од 90 ајтеми за кои се понудени дихотомни одговори - да/не (Lojk, 1991). EPPS проценува 15 димензии и е базиран на теоријата на личност на Мари, додека 16PF, како што кажува неговото име, ги мери 16-те димензии до кои доаѓа Кател со факторска анализа (Swanson & D'Achiardi, 2005). Овие два теста се користат многу ретко.

1.4. Релевантни истражувања

Досегашните испитувања на неодлучноста при изборот на занимање/кариерната неодлучност ја потврдуваат структурата опишана од страна на Гати и соработниците (пр. Albion & Fogarty, 2002; Amir & Gati, 2006; Fogarty & McGregor-Bayne, 2008; Mau, 2004; Tien, 2005).

Мау (Mau, 2001) соопштува дека тешкотиите при донесување одлука за избор на занимање се поизразени кај студентите од Тајван во споредба со студентите од Америка ($F(10, 1407)=78.85, p<0.01$). Овој наод го објаснува со културните разлики, особено во однос на колективистичката ориентација, тенденцијата на тајванските студенти предвид да ги земаат очекувањата на семејството и социјалната средина воопшто, како и нивната поретка изложеност на работни искуства во текот на школувањето.

И за резултатите според кои азиските средношколци што живеат во Америка имаат поизразени тешкотии при донесувањето вокациски одлуки од срденошколците белци Американци, Афро-Американци и Хиспано-Американци ($F(3, 468)=3.75, p<0.01$) се истакнува дека се должат на разлики во културната ориентација помеѓу четирите расно-етнички групи (Мау, 2004).

Во испитување на цртата неодлучност кај американски, кинески и јапонски студенти Јетс и соработниците (Yates et al., 2010) известуваат дека испитаниците од Јапонија се понеодлучни и од кинеските ($t(157)=4.55, p<0.01$) и од американските испитаници ($t(158)=4.28, p<0.01$), додека последните меѓусебно не се разилкуваат во однос на испитуваната варијабла ($t(157)=0.06, n.s.$). Според нив, ваквите наоди јасно упатуваат дека културата е поврзана со неодлучноста. Истакнуваат и дека податоците одат во прилог на тврдењето дека колективизмот, иако е карактеристичен за сите азиски култури, со оглед на тоа дека може да се манифестира на повеќе начини може да доведе до разлики во изразеноста на неодлучноста кај припадниците на тие групи.

Хијази, Татар и Гати (Hijazi, Tatar & Gati, 2004) ги проверуваат ефектите на заедничката арапска култура, но различните економски,

социјални и политички услови на живеење врз тешкотиите при изборот на занимање (мерени со CDDQ) кај средношколците во три области: област под палестинска управа, во Источен Ерусалим и во Израел. Врз основа на резултатите од применетата АНОВА констатирано е дека трите категории испитаници се разликуваат во однос на степенот на изразеност на тешкотиите при изборот на занимање, но дека добиените разлики се многу мали што е образложено со тоа дека поголем дел од варијансата на кариерната неодлучност се должи на индивидуалните фактори, а помал дел на надворешни фактори. Најдено е и дека машките се понеподготвени и помалку мотивирани да изберат занимање, додека пак, девојчињата имаат поголеми тешкотии од аспект на генерализираната неодлучност. Испитаниците од машки пол соопштуваат повисоко изразени тешкотии чијшто извор се надворешните конфликти и потребата од дополнителни информации за процесот на одлучување во споредба со девојчињата. Овие наоди се објаснуваат преку разликите во вредностите и очекувањата поврзани со половите улоги.

Покрај полот, доменот на истражување на корелатите на кариерната неодлучност ги опфаќа и возраста и видот на средно училиште како демографски варијабли. Албион (Albion, 2000) ги испитува тешкотиите во донесувањето вокациска одлука кај австралиски средношколци на просечна возраст од 16 години (со инструментот CDDQ). Наоѓа дека девојчињата за разлика од момчињата имаат поголеми тешкотии што се резултат на недостаток на информации ($F(1, 341)=3.87$, $p<0.05$), но дека не постојат полови разлики кога станува збор за тешкотии чијшто извор се неподготвеноста да се донесе одлука и неконзистентните информации.

Патон и Крид (Patton & Creed, 2001) известуваат дека кај австралиските ученици на возраст од 12 до 17 години постојат и полови ($F(2, 1768)=32.73$, $p<0.01$) и возрасни разлики ($F(10, 3536)=4.02$, $p<0.01$) во однос на донесувањето одлука за избор на занимање (поточно, кариерната неодлучност и сигурноста во одлуката мерени со CDS). И анализата на униваријатно ниво покажува дека кариерната неодлучност е значајно поизразена кај девојчињата во споредба со момчињата ($F(1, 1769)=48.85$,

$p < 0.01$), како и тоа дека е повисока кај учениците на возраст од 12 години наспроти оние на 14 години, додека 14-годишните имаат пониска неодлучност од учениците на 17-годишна возраст ($F(5, 1769) = 3.83, p < 0.01$). Слични наоди соопштуваат и за однос на сигурноста во одлуката со полот и возраста на испитаниците.

Резултатите добиени во испитување на разликите кај австралиски и јужно-африкански ученици од 8-мо до 12-то одделение во однос на кариерната неодлучност мерена со CDS го покажуваат следното: кариерната неодлучност е повисока кај учениците од Ј. Африка наспроти оние од Австралија ($F(1, 1032) = 28.53, p < 0.01$), учениците во 12-то одделение имаат највисока неодлучност ($F(4, 1032) = 4.10, p < 0.01$), а што се однесува до улогата на полот, и во оваа студија е најдено дека ученичките се понеодлучни во споредба со учениците ($F(1, 1032) = 5.83, p < 0.01$), најдено е и дека момчињата во јужно-африканските училишта имаат поизразена кариерна неодлучност во однос на момчињата во австралиските училишта ($t(518) = -6.44, p < 0.01$), но помеѓу девојчињата од двете училишта не е најдена значајна разлика во однос на неодлучноста ($t(530) = -0.55, n.s.$) (Watson, Creed & Patton, 2003). Како што може да се заклучи, наодите од споменатите студии се конзистентни кога се работи за релацијата на кариерната неодлучност со полот на испитаниците (девојчињата се понеодлучни од момчињата). Исто така, резултатите укажуваат дека не постои линеарен однос помеѓу возраста и неодлучноста при изборот на занимање.

Тргувајќи од теоријата на само-ефикасност, Крид, Патон и Придокс (Creed, Patton & Prideaux, 2006) ја испитуваат врската на кариерната само-ефикасност со кариерната неодлучност во лонгитудинална студија во која вклучуваат 166 субјекти најпрво испитани во 8-мо одделение и потоа во 10-то одделение. Резултатите од направените анализи, како што наведуваат авторите на студијата, не ја потврдуваат претпоставката дека промените во само-ефикасноста со текот на времето ќе доведат до промени во кариерната неодлучност (оценета со CDS), но и во двата периоди најдена е значајна поврзаност помеѓу варијаблите.

Во друга лонгитудинална студија испитувана е улогата на статусот во одлучувањето (одлученост наспроти неодлученост) во кариерната неодлучност за чие мерење е употребен инструментот CDS (Creed, Prideaux & Patton, 2005). Студијата е спроведена во Австралија кај ученици на просечна возраст од 13 години, односно 15 години. Во првиот испитен период не е најдена значајна разлика помеѓу неодлучените и одлучените ученици во однос на кариерната неодлучност, додека во вториот период наодите покажале дека разликата помеѓу двете групи е значајна ($F(1, 205)=27,04; p< .01$). Испитаниците биле поделени и во четири категории во зависност од нивниот статус во двете временски точки: одлучени/одлучени; одлучени/неодлучени; неодлучени/одлучени; неодлучени/неодлучени. При тоа, најдено е дека постојат значајни разлики во кариерната неодлучност помеѓу нив ($F(1, 199)=8,83; p< .01$), како и дека испитаниците кои и во двата периоди биле категоризирани како одлучени имаат значајно пониска неодлучност во споредба со испитаниците во категориите одлучени/неодлучени и неодлучени/неодлучени. Авторите констатираат дека статусот на неодлученост и во двата временски интервали упатува на хронична неодлучност поврзана со изборот на кариерата.

Улогата на поддршката од важните други (родителите и врсниците) во кариерната неодлучност испитувана е во рамки на теоријата на само-детерминација на Брајан и Деци. Имено, поставен е модел според кој интеракцијата со родителите и со врсниците може да ја предвиди кариерната неодлучност (мерена со Career Decision Scale на Осипоу) преку перцепираната компетентност и автономија (Guay, Senécal, Gauthier & Fernet, 2003). Резултатите добиени при тестирањето на структурниот модел кај 834 испитаници на просечна возраст од 17,7 години од Канада, го покажуваат следното: поддршката на автономија од страна на родителите е позитивно поврзана со автономијата ($\beta= .22, p< .05$), како и со само-ефикасноста во донесувањето одлуки поврзани со кариерата ($\beta= .21, p< .05$); поддршката на автономија од страна на врсниците, исто така, е во позитивна релација со автономијата ($\beta= .19, p< .05$), како и со само-ефикасноста во донесувањето одлуки поврзани со кариерата ($\beta= .26,$

$p < .05$); контролата од страна на врсниците негативно корелира со само-ефикасноста во донесувањето одлуки поврзани со кариерата ($\beta = -.14$, $p < .05$) и со автономијата во одлучувањето ($\beta = -.56$, $p < .05$). Најпосле, најдено е дека постои негативна поврзаност помеѓу кариерната неодлучност и само-ефикасноста во донесувањето одлуки поврзани со кариерата ($\beta = -.45$, $p < .05$), како и помеѓу автономијата во одлучувањето и кариерната неодлучност ($\beta = -.24$, $p < .05$). Во моделот е вклучен и невротизмот - најдено е дека и оваа варијабла значајно корелира со кариерната неодлучност ($\beta = .10$, $p < .05$). Авторите констатираат дека колку помалку родителите и врсниците ја поддржуваат автономијата и колку повеќе манифестираат тенденција кон контролирање, перцепцијата на средношколците на нивната само-ефикасност и автономија во процесот на донесување одлуки поврзани со кариерата е помалку позитивна; а пак, како резултат на ова, нивната неодлучност при изборот на занимање е повисока.

Во тригодишно лонгитудинално истражување во кое се вклучени 325 средношколци во Канада на просечна возраст од 17,7 години дојдено е до наоди кои го потврдуваат постоењето на две групи ученици во зависност од нивната неодлучност - развојно неодлучни и хронично неодлучни, како и група на одлучни ученици во однос на изборот на кариера (Guay et al., 2006). Дополнително, испитани се автономијата, само-ефикасноста и релациите со родителите и врсниците во зависност од типот на неодлучност. Соопштените резултати покажуваат дека: во првичното испитување хронично неодлучните ученици манифестираат пониско ниво на автономија во споредба со учениците со развојна неодлучност; учениците со хронична неодлучност покажуваат намалување на само-ефикасноста со текот на времето што не е случај со испитаниците чија неодлучност е од развојна природа (тие во испитувањето реализирано во третиот наврат не се разликуваат од одлучните ученици во однос на само-ефикасноста); не се најдени значајни разлики во перцепираната контрола и поддршката на автономија од страна на родителите и врсниците кај субјектите со развојна и со хронична неодлучност, но најдено е дека одлучните испитаници прецепираат пониска контрола од страна на

родителите и врсниците и повисока поддршка на автономијата од страна на врсниците споредени со хронично неодлучните испитаници.

Даунинг и Наута (Downing & Nauta, 2010) ги испитуваат процесот на сепарација-индивидуација, експлорацијата на кариерата и дифузијата на идентитетот како медијатори на релацијата помеѓу кариерната неодлучност (од информациска и од персонално-емоционална природа) и атачментот (анксиозност и избегнување) кај 294 студенти со просечна возраст од 19 години. Резултатите до кои доаѓаат авторките покажуваат дека сепарацијата-индивидуацијата не е статистички значајно поврзана ниту со експлорацијата на кариерата, ниту со дифузијата на идентитетот, па според тоа, не е потврдена нејзината улога како медијатор. Но, најдена е статистички значајна корелација помеѓу избегнувањето и дифузијата на идентитетот ($\beta = .24, p < .05$), како и помеѓу дифузијата на идентитетот и кариерната неодлучност од персонално-емоционална природа ($\beta = .23, p < .05$). Најдено е и дека овој тип неодлучност значајно корелира и со анксиозноста ($\beta = .37, p < .05$). Кариерната неодлучност од информациска природа е статистички значајно поврзана со експлорацијата на кариерата ($\beta = .37, p < .05$). Заклучокот е дека во испитувањето на тешкотиите во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата треба да се земат предвид и интерперсоналните релации.

Токар и соработниците (Tokar, Withrow, Hall & Moradi, 2003) во испитување на односот на психолошката сепарација и манифестациите на сигурниот стил на поврзаност со кариерната неодлучност (мерена со CDS) кај 350 студенти доаѓаат до резултати кои покажуваат дека испитаниците со поголема сепарацијата од мајката и ослободеноста од негативни чувства кон неа имаат пониска кариерна неодлучност, додека пак, психолошката сепарација од таткото е придружена со поизразена кариерна неодлучност. Понатаму, авторите репортираат дека стравот од напуштање и потребата за поврзаност позитивно корелираат со неодлучноста, а дека сигурниот стил на поврзаност води кон пониска кариерна неодлучност.

Кај 418 португалски студенти од двата пола, на просечна возраст од 17 години е испитана поврзаноста помеѓу психолошката сепарација

(конфликтна и емоционална независност) и две димензии на кариерната неодлучност, развојна и генерализирана. Применета е каноничка корелација за двата сета варијабли и тоа кај двата пола одделно. Значајни резултати не се најдени (Santos & Coimbra, 2000).

Во анализа на придонесот на родителскиот стил на воспитување и семејната кохезија во предвидувањето на тешкотиите во донесувањето одлука при изборот на занимање (проценети со CDDQ) кај 289 средношколци на просечна возраст од 15 години во Грција, соопштени се овие резултати: пермисивниот ($r = .26$; $p < .01$) и авторитарниот ($r = .30$; $p < .01$) стил на воспитување, како и семејната кохезија ($r = -.29$; $p < .01$) се значајни предиктори на тешкотиите при избор на занимањето кај момчињата, додека пак, кај девојчињата само авторитарниот стил на воспитување ($r = .22$; $p < .01$) ги предвидуваат тешкотиите при изборот на занимање. Најдено е и дека себе-евалуацијата има целосен медијаторен ефект врз односот на овие две варијабли и тоа само кај девојчињата, но не и кај момчињата (Koumoundourou, Tsaousis & Kounenou, 2011).

Во друга студија спроведена во Грција врз примерок од 826 испитаници во последните два класа во средно училиште испитувани се разликите во генерализираната самоефикасност, стратегиите за соочување со стресни ситуации и интересирањата во зависност од степенот на кариерна неодлучност (мерена со CDS) (Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou & Besevegis, 2007). Со кластер анализа испитаниците се поделени во три групи според изразеноста на кариерната неодлучност: одлучни, субјекти кои сè уште ги испитуваат можностите и неодлучни субјекти. Применетата униваријатна АНОВА упатува дека испитаниците кои веќе донеле кариерна одлука имаат највисоко изразена генерализирана само-ефикасност, а најниска имаат испитаниците кои се неодлучни. Врз основа на наодите добиени со постапката МАНОВА авторките заклучуваат дека испитаниците со различен степен на одлученост се разликуваат и во однос на стратегиите што ги применуваат во стресни ситуации, но дека тие разлики се многу мали. Мали, но значајни разлики се најдени и во испитување на релацијата помеѓу трите

категории кариерна неодлучност и тринаесет типа професионални интересирања.

Печјак и Кошир (Pečjak & Košir, 2007) во испитување на односот помеѓу димензиите на личноста, мотивацијата, стилите на одлучување и кариерната неодлучност кај 641 ученик во четврта година средно образование во Словенија доаѓаат до следните податоци: паничниот стил ($\beta = .15, p < .05$) и имплусивниот стил ($\beta = .16, p < .01$) на донесување одлуки се значајно и позитивно поврзани со кариерната неодлучност; од мотивативните фактори само компетентноста значајно корелира со кариерната неодлучност ($\beta = -.16, p < .05$). Што се однесува до димензиите на личноста, соопштено е дека помалку екстревертните ($\beta = -.16, p < .01$) и испитаниците со пониска емоционална стабилност ($\beta = -.24, p < .001$) се соочуваат со поголеми тешкотии во процесот на донесување одлука поврзана со изборот на занимање; не е најдена значајна корелација помеѓу кариерната неодлучност и останатите три димензии, согласување, совесност и отвореност. Инаку, димензиите на личноста се мерени со Big Five Inventory, додека тешкотиите во процесот на вокациско одлучување со CDDQ. Во друго истражување каде е испитувана поврзаноста на кариерната неодлучност (мерена со CFI) и димензиите на личноста (мерени со MBTI) не се најдени значајни релации на неодлучноста со ниту една персонална димензија (Gaffner & Hazler, 2002). Во испитување на релацијата на Големите пет (мерени со NEO-PI) со две димензии на кариерната неодлучност (мерена со CFI), афективна димензија како композит од анксиозност и генерализирана неодлучност и информациска димензија (комбинација од потребата за информации за кариерата и за себе си) кај 249 студенти на психологија најдено е следното: невротизмот високо и позитивно корелира со афективната димензија ($r = .48; p < .01$), додека врската со информациската димензија, иако е статистички значајна, сепак, е многу послаба ($r = .18; p < .05$); екстраверзијата ($r = -.23; p < .01$), совесноста ($r = -.23; p < .01$) и согласноста ($r = -.11; p < .05$) значајно и негативно се асоцирани со афективната димензија, а пак, со информациската димензија не се значајно поврзани (Chartrand et al., 1993).

Врз основа на резултатите од применетата СЕМ анализа, Кели и Шин (Kelly & Shin, 2009) заклучуваат дека невротизмот (мерен со NEO-FFI) и негативните мисли и чувства за кариерата (варијабла мерена со Emotional and Personality Related Aspect of Career Decision-Making Difficulties Scale, EPCD) се поврзани со недостатокот на информации како извор на кариерна неодлучност (оваа варијабла е мерена со соодветната супскала во CDDQ). Имено, најдено е дека ефектот на невротизмот врз недостатокот на информации е индиректен и дека негативните мисли и чувства за кариерата играат улога на медијатор во односот помеѓу првите две варијабли. Истражувањето е спроведено врз примерок од 310 американски студенти од прва година студии со просечна возраст од 18 години кои сè уште не ја избрале насоката на понатамошното студирање.

Во испитување на поврзаноста на цртата анксиозност и состојбата на анксиозност со кариерната неодлучност (проценета со CDS) кај 110 студенти во Австралија, најдено е дека и двете појави ја предвидуваат неодлучноста, но дека состојбата на анксиозност е посилен предиктор ($r = .32$; $p < .01$) во споредба со цртата анксиозност ($r = .23$; $p < .05$) (Campragna & Curtis, 2007).

Баџанли (Bacanli, 2006) спроведува истражување за поврзаноста на два типа неодлучност, експлораторна и нагла/силна неодлучност со личните карактеристики локус на контрола, себе-почитување и ирационални верувања кај 399 студенти од Турција. При тоа, соопштува дека ниското себе-почитување е силен предиктор на експлораторната неодлучност, а значајни предиктори на оваа димензија се и надворешниот локус на контрола, како и високото ниво на ирационалните верувања; надворешниот локус на контрола е силен предиктор на наглата неодлучност, но себе-почитувањето и ирационалните верувања не се значајни предиктори на овој тип неодлучност.

Кај 350 испитаници на возраст од 12 до 16 години од 20 различни класови во Швајцарија била испитувана поврзаноста на само-декларираниот интересирања со подготвеноста за избор на занимање изразена преку пет индикатори: вокациски идентитет, степен на одлученост, експлорација на кариерата, планирање на кариерата и

подготвеноста за избор (како сума од мерките на претходните четири варијабли) (Hirschi & Läge, 2008). Авторите соопштуваат дека индексот на диференцијација во профилот на интересирања ($r = .137, p < .01$) и Холандовиот индекс на конгруентност ($r = .118, p < .05$) се поврзани само со вокацискиот идентитет како показател на подготвеноста за избор на занимање.

Патон и Крид (Patton & Creed, 2007) ја испитуваат поврзаноста на аспирациите (занимањата кои испитаниците ги преферираат) и очекувањата (занимањата во кои испитаниците сметаат дека ќе бидат ангажирани) со неколку кариерни варијабли, меѓу кои и кариерната неодлучност. Истражувањето е реализирано кај 925 средношколци од 8-ми до 10-ти клас од две училишта во Австралија сместени во области каде доминира население од ниската средна класа. Со примена на дискриминантна анализа истражувачите доаѓаат до наоди според кои испитаниците кај кои не постои совпаѓање помеѓу аспирациите и очекувањата, кариерната неодлучност е повисока, додека пак, испитаниците кај кои постои совпаѓање помеѓу аспирациите и очекувањата кариерната неодлучност е пониска.

Што се однесува до фазите на одлучувањето, односно степенот на одлученост, прегледот на литературата покажа дека се испитувани различни модели (пр. Kleiman et al., 2004; Hirschi & Läge, 2007; Germeijs & Verchueren, 2006), но и дека нема истражувања во кои се доведени во релација со варијаблите кои ќе бидат вклучени во овој труд. Исклучок се истражувањата за поврзаноста на фазите во одлучувањето со кариерната неодлучност.

Клејман и соработниците (Kleiman et al., 2004) известуваат дека лицата кои се наоѓаат во понапредната фаза (значи, имаат прв избор, без или со една-две алтернативи) имаат помалку изразени тешкотии во споредба со лицата кои немаат прв избор (или разгледуваат повеќе алтернативи, или, пак, сè уште не се ангажирале во избирањето на занимање) $t(198) = 3.25; p < .01$. Дополнителните наоди за разликите помеѓу одделните групи испитаници (споредба помеѓу оние кои имаат прв избор без алтернативи и оние кои имаат прв избор, но имаат и алтернативи, како

и споредба помеѓу субјектите кои разгледуваат повеќе алтернативи, но немаат прв избор со тие што немаат никакви алтернативи) не се статистички значајни.

Гати со соработниците (Gati et al., 2011) со примена на АНОВА наоѓа дека испитаниците со поизразени тешкотии во процесот на одлучување при избор на занимањето коишто се од емоционална и развојна природа се наоѓаат во пониска фаза на одлучување (делумно одлучени или неодлучени). За разлика од нив, испитаниците кои соопштуваат понизок степен на тешкотии поврзани со изборот на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување ($F(2, 1066)=80.83$; $p < .01$).

Испитуван е односот помеѓу фазите во одлучувањето (шест фази идентификувани од страна на авторите) и подготвеноста да се донесе одлука за избор на занимање кај 266 ученици од 4 училишта во Швајцарија (Hirchi & Läge, 2007). Со примена на АНОВА е најдено дека испитаниците во подоцнежните фази на одлучување покажуваат повисоко ниво на подготвеност за избор на занимање. Испитани се и разликите во подготвеноста за избор помеѓу субјектите што се наоѓаат со соседни фази, при што е констатирано дека оние што се наоѓаат во првата и во втората фаза меѓусебно не се разликуваат во однос на подготвеноста, додека помеѓу оние во 3 наспроти 4 фаза, оние во 4 наспроти оние во 5 и испитаниците во 5 споредени со оние во 6 фаза се разликуваат во нивната подготвеност да направат избор на занимање. Авторите соопштуваат и дека момчињата покажуваат поголема варијабилност низ фазите на одлучувањето, како и дека во првата и во последната фаза има повеќе момчиња отколку девојчиња.

Најдена е и студија во која врз примерок од 349 испитаници од германскиот дел на Швајцарија на возраст од 12 до 16 години ($M=14$ години) е тестиран модел според кој две карактеристики на личноста, надворешниот локус на контрола и невротизмот, заедно со социјалната поддршка влијаат врз степенот на одлученост и тоа преку вклученоста во процесот на одлучување (Hirschi, Niles & Akos, 2010). Одлученоста е мерена со мерка (6 прашања) слична на онаа што е веќе посочувана во

литературата за овој конструкт. Авторите соопштуваат дека моделот се сложува со податоците, односно дека испитуваните персонални карактеристики и социјалната поддршка се поврзани со одлученоста/напредувањето во процесот на вокациско одлучување индиректно, преку вклученоста во одлучувањето. Го нагласуваат наодот кој упатува на значајна поврзаност на вклученоста во одлучувањето (планирањето и експлорацијата) со раната одлученост. Исто така, посочуваат на позитивната поврзаност на карактеристиките на личноста со вклученоста во одлучувањето (планирањето и експлорацијата), резултати кои ги објаснуваат со тоа дека испитаниците со повиски скорови на димензијата невротизам и испитаниците со надворешен локус на контрола токму поради ваквите карактеристики повеќе се ангажираат во планирање и во експлорација на кариерата.

Спроведена е студија за поврзаноста на конгруентноста (изразена како сложување помеѓу преферираните занимања, преферираните активности и перцепираните компетенции со видот на студии) со академскиот успех и со задоволството од студиите кај 630 студенти во Хрватска (Šverko & Babarović, 2008). Најдено е дека само конгруентноста помеѓу преферираните занимања и студиите корелира со академскиот успех ($r = .11$, $p < .05$) и со задоволството од студиите ($r = .10$, $p < .05$). И други истражувачи соопштуваат слични резултати за поврзаноста на конгруентноста со задоволството и со успехот (пр. Transberg et al., 1993, Tsbari et al., 2005, според Šverko & Babarović, 2008; Spokane et al., 2000, според Betz, 2008; Swaney & Prediger, 1985, Smart et al., 1986, Heesacker et al., 1988, според Furhnam, 2011).

1.5. Истражувачки хипотези

Претпоставените решенија на истражувачкиот проблем се организирани во три групи хипотези и тоа:

- **А хипотези** кои се однесуваат на релациите на варијаблите *интересираната, перцепција на тековниот избор на занимање, културни ориентации и димензии на личноста со варијаблата неодлучност при изборот на занимање/кариерна неодлучност;*
- **Б хипотези** кои го дефинираат односот на *интересираната, перцепцијата на тековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личноста со варијаблата фази во одлучувањето;*
- **В хипотеза** - ја претставува врската помеѓу *неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето.*

Во понатамошната организација, хипотезите А и Б се разграничуваат на: А1, А2, А3 и А4, односно Б1, Б2, Б3 и Б4 хипотези.

А1 хипотеза: Со зголемување на конзистентноста на интересираната и конгруентноста на интересираната со тековниот избор на занимање, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите.

А2 хипотеза: Неодлучноста при изборот на занимање е пониска кај матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како престижен и како маскулин отколку кај матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како непрестижен и како феминин.

Во теоретскиот дел беше изнесено објаснувањето коешто го дава Готфредсон за формирањето на зоната на прифатливи алтернативи, како

и за улогата на половата определеност на занимањата, нивниот престиж и интересирањата на поединецот во тој процес. Имено, од начинот на којшто е образложен овој процес може да се заклучи дека во периодот на адолесценција се прави најтесен избор на алтернативи, при што поединецот се води од сопствените интересирања. Претходно се идентификувани оние алтернативи што биле прифатливи од аспект на нивната полова определеност, за потоа, од нив да бидат издвоени оние кои, според лицето, се социјално пожелни.

Следствено на ова, се очекуваше споменатите варијабли да бидат поврзани и со неодлучноста која може да се манифестира при изборот на занимање. Во таа насока, се поставени хипотезите означени како A1 и како A2.

Истовремено, се очекуваше, со оглед дека станува збор за адолесценти, најсилна да биде врската помеѓу неодлучноста и интересирањата, односно конгруентноста и конзистентноста на интересирањата. Поконкретно, се очекуваше споменатите две варијабли да имаат најголем придонес во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање кај испитаниците - матуранти, потоа да следи престижот на тековниот избор, а најмала предиктивна моќ се постулираше дека ќе има половата определеност на тековниот избор.

Во литературата се наведува дека припадниците на колективистичките општества наидуваат на поизразени тешкотии кога треба да донесат некаква одлука, вклучително и таква поврзана со кариерата, од причина што сметаат дека е правилно личните потреби и желби да ги подредат на потребите на средината. Со други зборови, тие веруваат дека во такви случаи треба да ги задоволат очекувањата на важните други, наместо да тргнат од сопствените преференции. За разлика од нив, припадниците на индивидуалистичките општества се смета дека се соочуваат со помалку тешкотии токму поради можноста своите одлуки/избори да ги базираат на личните преференции. Овие тврдења можат да се пренесат и на индивидуално ниво, па според тоа и да се очекува дека лицата кои покажуваат поизразена тенденција кон

колективизам, т.е. приврзаност кон групата и идентификација со истата, поставување на групните цели пред личните, да се соочуваат со поизразени тешкотии кога треба да донесат одлука, во конкретниот случај одлука поврзана со изборот на занимање. Наспроти нив, лицата кои манифестираат тенденција кон индивидуализам и кои единствено или во најголема мера се водат од сопствените цели се претпоставуваше дека се соочуваат со помалку изразени тешкотии кога треба да донесат таква одлука.

Покрај ориентацијата кон колективизам како најиспитувана културна ориентација, во ова истражување е вклучена и ориентацијата кон извесност. Како што беше наведено погоре во текстот, оваа ориентација се однесува на толеранцијата на неизвесни и нејасни ситуации. Како таква може да се опише и ситуацијата кога треба да се донесе вокациска одлука, кога се разгледуваат и оценуваат различните опции, кога се прави обид да се предвидат исходите, како и кога постои несигурност дали најпосакуваната опција може да се имплементира. Според тоа, се очекуваше лицата кои покажуваат пониска толеранција на неизвесност (со други зборови, покажуваат ориентација кон извесност) да имаат поголеми тешкотии во процесот на донесување одлука при избор на занимањето. Причината е што тие се наоѓаат во ситуација со одреден степен на неизвесност. Обратно, се очекуваше пониско изразената тенденција кон извесност да биде придружена со понизок степен на неодлучноста при изборот на занимање.

Оттука, хипотезата А3 ги дефинира следните релации:

А3 хипотеза: Со зголемување на ориентацијата кон колективизам и ориентацијата кон извесност, се зголемува и неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите.

Паралелно со ова, се очекуваше дека ориентацијата кон извесност ќе има поголем придонес во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање во споредба со ориентацијата кон колективизам. Оваа претпоставка беше базирана на тоа дека во периодот на адолесценција, и

покрај ориентираноста кон другите, постои тежнеење да се изрази независност и самостојност. Од друга страна е помалото искуство во овој животен период што ги прави испитаниците понетолерантни на непознати ситуации.

Димензиите на личноста претставуваат едни од главните детерминанти на однесувањето на луѓето, вклучително и на полето на кариерата или поконкретно во текот на донесувањето одлука за избор на занимање. Кога станува збор за нивниот однос со неодлучноста при изборот на занимање, постојат различни наоди за степенот на поврзаност помеѓу нив. Може да се наведе дека единствено за релацијата на кариерната неодлучност со невротизмот резултатите се единствени, упатувајќи дека таа е правопрпорционална. Пошироко, наодите најчесто упатуваат на поврзаност на невротизмот, екстраверзијата и свесноста со вокациското однесување (Walsh, 2004).

Овде, тргнувајќи од начинот на којшто димензиите на личноста се дефинирани, претпоставени се и нивните односи со неодлучноста при изборот на занимање (A4 хипотеза).

A4 хипотеза: Со зголемување на екстраверзијата, совесноста и отвореноста и со намалување на невротизмот и согласувањето, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите.

Кога станува збор за фазите во одлучувањето, беше претпоставено дека средношколците – матуранти со повисок степен на конгруентност и на конзистентност на интересирањата, како и матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како престижен, односно како маскулин ќе се наоѓаат понапред, т.е. во повисока фаза на одлучување во процесот на избирање на занимање. Тоа значи дека постигнале повисок степен на одлученост. Согласно тоа, се поставени B1 и B2 хипотезите.

Б1 хипотеза: Матурантите со повисок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и повисока конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со понизок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и пониска конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање.

Б2 хипотеза: Матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како престижен и како маскулин се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како непрестижен и како феминин.

Земајќи ги предвид карактеристиките на лицата со изразена тенденција кон колективизам, односно кон извесност, се очекуваше дека нивната релација со степенот на одлученост ќе биде обратнопропорционална (Б3 хипотеза).

Б3 хипотеза: Матурантите со повисоко изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност се наоѓаат во пониска фаза на одлучување од матурантите со пониско изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност.

Емпириските сознанија велат дека димензиите на личноста, или поконкретно, дека емоционалната стабилност е во позитивна корелација со планирањето на кариерата (Rogers, Patton & Ian Glendon, 2008, според Hirschi et. al., 2010), како и со експлорацијата на кариерата (Kracke, 2002, според Hirschi et. al., 2010). Оттука, се очекува тие да бидат поврзани и со напредувањето во процесот на донесување одлука при избор на занимањето, односно со постигнатата одлученост (хипотеза Б4).

Б4 хипотеза: Матурантите со повисоко изразена екстраверзија, совесност и отвореност и пониско изразен невротизам и согласување се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со пониско изразена екстраверзија, свесност и отвореност и повисоко изразен невротизам и согласување.

Постулираниот однос помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето е претставен во В хипотезата.

В хипотеза: Матурантите со помалку изразена неодлучност при изборот на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со поизразена неодлучност при изборот на занимање.

2. Метод

2.1. Испитаници

Истражувањето беше реализирано врз пригоден примерок од 235 испитаници - матуранти од седум средни училишта во Скопје. И покрај фактот дека во таков случај репрезентативност не може да се обезбеди, сепак се водеше сметка да бидат застапени различни профили на занимања. Оттука, во примерокот беа вклучени матуранти од општествена струка (економска и правна), од техничка струка (електро-техничка, сообраќајна), од здравствена струка (забни техничари, фармацевтски техничари), од хемиска струка (техничари за очна оптика) и гимназиско образование (природно-математичка насока и општествено-јазична насока).

Со оглед дека станува збор за матуранти, примерокот е хомоген во поглед на возраста. Имено, најголемиот дел од испитаниците или 191 (81,3%) се на возраст од 18 години, 22 (9,4%) имаат 17 години, 21 (8,9%) се на 19-годишна возраст и еден испитаник (0,4%) има 20 години.

Во однос на етничката припадност, 207 испитаници (88,1%) се Македонци, додека останатите 28 (11,9%) се категоризирани како припадници на друга етничка група.

Според училишниот успех, 19 (3,8%) ученици се доволни, 57 (24,3%) од учениците имаат добар успех, многу добри според постигнувањата се 82 (34,9%) ученици и останатите 87 (37%) се со одличен успех.

Од аспект на финансиските приходи, 49 (20,8%) од испитаниците доаѓаат од семејства со потпросечни примања, 73 (31,1%) од семејства со просечни примања, 102 (43,4%) доаѓаат од семејства чии приходи се над просекот и 11 (4,7%) испитаници не дале одговор на ова прашање.

Детален преглед на структурата на примерокот од аспект на полот на испитаниците и видот на образование, односно тековниот избор на занимање (насока) е даден во Табела 2а и Табела 2б.

Табела 2а. Структура на промерокој од аспекти на пол (N=235)

Демографски карактеристики	Категории	f	%
Пол	машки	111	47,2
	женски	124	52,8
	вкупно	235	100,00

Табела 2б. Структура на промерокој од аспекти на вид на образование/насока (N=235)

Демографски карактеристики	Категории	f	%
Вид на образование/насока	забен техничар	32	13,6
	фармацевтски техничар	19	8,1
	економски техничар	22	9,4
	правна насока (деловен секретар)	29	12,3
	техничар за очна оптика	31	13,2
	техничар за транспорт	24	10,2
	техничар електроника и телекомуникации	22	9,4
	компутерска техника и автоматика	16	6,8
	природно-матем. насока	19	8,1
	општест.-хуман. насока	21	8,9
	вкупно	235	100,00

2.2. Мерни инструменти

1. За мерење на варијаблата *неодлучносii при изборoi на занимање (кариерна неодлучносii)*, односно *тешкоциии во процесoi на донесување одлука при изборoi на занимање* беше применет инструментот *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*. Конструиран е од страна на психолозите Итамар Гати и Семјуел Х. Осипоу. Заснован е на претходно развиената таксономија на тешкотии кои можат да се јават при изборот на занимање (истата е опишана во воведниот дел) и е повеќекратно емпириски тестиран. Времето кое е потребно за пополнување на прашалникот изнесува 15 минути. Може да се задава на испитаници почнувајќи од 14-годишна возраст.

CDDQ постои во две верзии - едната има 44 тврдења, додека другата се состои од 34 тврдења. За потребите на ова истражување се користеше

покусата верзија. Еден од авторите на тестот - професорот Итамар Гати ја препорачува од причина што одзема помалку време за задавање, а психометриските карактеристики не се променети и покрај тоа што дел од ајтемите се исфрлени (лична кореспонденција, мај, 2009).

Тврдењата се организирани во три скали кои ги мерат трите главни типа тешкотии во изборот на занимање: *нејодгојвеност* за избор на занимање (10 ајтеми), *недостиг на информации* (12 ајтеми) и *неконзистентни информации* (10 ајтеми). Бројот на ајтеми во секоја супскала е следен: *недоволна мотивираност* - 3 ајтеми, *генерализирана неодлучност* - 3 ајтеми, *дисфункционални верувања* - 4 ајтеми, *недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање* - 3 ајтеми, *недоволна информираност за себе си* - 4 ајтеми (тврдењата се однесуваат на информираноста за личните преференции и за способностите), *недоволна информираност за занимањата* - 3 ајтеми (овие тврдења се однесуваат на информираноста за занимањата, како и за информираноста за нивните карактеристики или аспекти), *недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации* - 2 ајтеми (едниот исказ е за информирањето за себе си, додека другиот е за информирањето за занимањата), *несигурни информации* - 3 ајтеми (трите ајтеми ги мерат несигурните информации за преференциите, за способностите и за занимањата), *внатрешни конфликти* - 4 ајтеми (тврдењата ги проценуваат конфликтите што би можеле да се должат на некомпатибилност помеѓу преференциите во однос на занимањата и/или во однос на различните аспекти, како и на неуслогласеност помеѓу преференциите и способностите - преферираното занимање бара повисоки способности или обратно, способностите се на повисоко ниво од бараното), *надворешни конфликти* - 2 ајтеми (овие тврдења се однесуваат на конфликти помеѓу важните други во врска со изборот или пак, конфликти помеѓу лицето што избира и важните други).

Во инструментот се вклучени и две тврдења како показатели на искреноста на испитаниците при одговарањето. На петтостепена скала од Ликертов тип се оценува колку конкретното тврдење се однесува на

испитаникот, односно колку го опишува (од 1= не ме опишува/воопшто не се однесува на мене до 5= добро ме опишува/сосема се однесува на мене).

Инструментот содржи и три општи прашања. Едното се однесува на тоа дали субјектот веќе разгледал кое поле на студии сака да го избере (се одговара со *да* и *не*). На другото прашање, пак, само оние кои на првото одговориле со *да* треба да проценат колку имаат доверба/колку се сигурни во нивниот избор на Ликертова скала со пет степени (1=воопшто немам доверба/воопшто не сум сигурен-а во изборот; 5= сосема имам доверба/сосема сум сигурен-а во изборот). На крајот е наведено третото прашање преку кое од испитаникот се бара да го оцени степенот на тешкотии во донесувањето одлука при изборот на занимање. За таа цел, и овде е понудена скала од пет степени (1=низок степен; 5=висок степен).

Степенот на изразеност на типовите тешкотии се изразува преку просечниот скор на секоја од супскалите (скорот се добива со собирање на поединечните одговори на тврдењата поделен со бројот на тврдења). Просекот, пак, на скалата во целина е показател на тешкотиите (кариерната неодлучност) генерално. Најнискиот скор кој може да се добие на секоја од супскалите е 1. Највисокиот можен скор на супскалите *нејодгојвеност̄ да се најрави избор и неконзис̄тентни информации* изнесува 10, додека на супскалата *недост̄ајок на информации* тој скор е 12. Опсегот на добиени скорови на скалата во целина може да се движи од најмалку 1 до најмногу 32. По трансформацијата, опсегот на скоровите на трите скали и нивните супскали е од минимум 1 до максимум 5. Колку е поголем добиениот просечен скор на супскалите поединечно и на скалата во целина, толку е поизразен секој тип тешкотии, односно тешкотиите генерално, во донесувањето одлука при изборот на занимање.

Што се однесува до двата "lay" ајтеми, одговорот на едниот се очекува да биде висок-поголем од 4; на другиот пак, се очекува да биде дадена ниска процена-помала од 5.

Податоците за внатрешната конзистентност и тест-ретест релијабилноста на CDDQ покажуваат дека таа се движи од 0.55 до 0.70 за супскалата *нејодгојвеност̄ да се најрави избор*, за супскалата *неконзис̄тентни информации* е во опсегот од 0.86 до 0.96, додека

релијабилноста на супскалата *недостигајќок на информации* се движи од 0.75 до 0.92, односно за скалата во целина коефициентите се во интервалот од 0.79 до 0.96 (<http://kivunim.huji.ac.il/cddq/rationale.htm>, Albion and Fogarty, 2002; Gati et al. 1996; Kleiman et al., 2004; Mau, 2001, 2004).

Во однос на конструкт валидноста, конкурентната и предиктивната валидност, соопштени се следниве наоди:

- во испитување спроведено кај американски студенти (N=403) најдена е: а) позитивна корелација ($r=.70$) помеѓу CDDQ и CDS (Career Decision Scale);
б) негативна корелација ($r= -.50$) помеѓу CDDQ и CDMSE (Career Decision-Making Self-Efficacy Questionnaire);
в) значајно поголем вкупен CDDQ скор кај испитаниците кои се уште не е донеле одлука за избор на занимање наспроти студентите кои веќе направиле избор (Osipow and Gati, 1998);
- во споредба на процените на 10-те скали на CDDQ направени од страна на 95 советувач-клиент парови, најдено е дека коефициентите на корелација се движат од 0.27 до 0.67 (Gati, Osipow, Krausz and Saka, 2000);
- Ланкастер, Рудолф, Перкинс и Патен (Lankaster, Rudolf, Perkins and Paten, 1999, <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/rationale.htm>) соопштуваат корелација помеѓу CDDQ и CDS (Career Decision Scale) од 0.82;
- на примерок од 1772 средношколци Гати и Сака (Gati and Saka, 2001a, <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/rationale.htm>) доаѓаат до резултати кои покажуваат дека учениците кои се оценуваат себе си како неодлучни имаа поголеми тешкотии отколку студентите кои се опишуваат како одлучни;
- структурата на тешкотиите е слична со теориската структура и кај Американци (N=514) и кај жители на Тајван (N=947) (Mau, 2001; Tien, 2001);
- Гати, Сака и Мејер (Gati, Saka and Mayer, 2000, <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/rationale.htm>) покажуваат дека тешкотиите во донесувањето одлука за избор на занимање се поизразени кај средношколци во споредба со лица од рана зрелост.

Со оглед на тоа дека CDDQ е инструмент кој до сега не е користен кај нас, најпрво беше преведен од страна на истражувачот на македонски јазик. Потоа, повторно беше преведен на англиски јазик од страна на билингвален преведувач (професорка од катедрата за англиски јазик и книжевност при Филолошкиот факултет). Вака преведениот тест беше вратен до авторот - И. Гати кој ја потврди коректноста во преведувањето. Треба да се напомене и тоа дека оригиналната верзија на прашалникот содржи деветостепена скала за оценување на тврдењата, додека во ова истражување се користеше скала од пет степени и значењето на секој степен беше дефинирано (Прилог 1а).

Податоците за внатрешната конзистентност на CDDQ добиени во ова истражување се презентирани во долната табела.

Табела 3. Коефициентии на релијабилносии на инструментиоии CDDQ

Скали и суискали	α коефициенти (тековно истражување; N=235)	α коефициенти (Gati & Saka, 2001)	
		N=417 (Израелци, возраст M=21)	N=403 (Американци, возраст M=19)
лучносии при избороии на мање/кариерна неодлучносии (елина)	.89	.88	.94
доивеносии за избор на занимање	.49	.61	.62
волна моивираносии да се избере мање	.63	.56	.54
ализирана неодлучносии	.54	.71	.69
ункционални верувања	.46	.28	.32
тешок на информации	.91	.87	.94
волна информираносии за фазиие низ е одвива процесоии на донесување ка при избороии на занимање	.83	.81	.86
волна информираносии за себе си	.82	.77	.89
волна информираносии за мањата	.76	.81	.85
волна информираносии за начиноии на то може да се дојде до поибрениие рмации	.69	.52	.72
зисибениии информации	.82	.77	.86
урни информации	.71	.56	.79
решни конфликтии	.67	.62	.67
решни конфликтии	.67	.68	.91

2. Варијаблата *фази во одлучувањето* беше проценета на тој начин што од испитаниците се бараше да се определат за една од петте понудени опции (а) *знам што ќе избирам-имам само еден избор*; (б) *знам што сакам да избирам, но имам и една-две алтернативи*; (в) *имам неколку подеднакво прифатливи алтернативи, но не знам која од нив да ја избирам*; (г) *разгледувам повеќе алтернативи како потенцијални избори*; (д) *воопшто не знам што да избирам*. Различниот број алтернативи означува различен степен на постигната одлученост. Одговорот под (а) подразбира постигната одлученост, т.е. највисок степен на одлученост, додека одговорот под (г) и под (д) означува дека одлученоста сè уште не е постигната (Прилог 1б).

Ваквиот начин на проценка се базира на пристапот познат како *Occupational Alternatives Question (OAQ)* со четири понудени прашања (Zener and Schnula, 1972; Slaney, 1980, според Kleiman, et al., 2004). Сличен пристап користи Гати со соработниците (Gati et al., 2011) со таа разлика што тие вклучуваат шест прашања. И во други истражувања се користени шест прашања, но со поинаква формулација (Hirschi & Läge, 2007; Hirschi et al., 2010). Тест-ретест релијабилноста на OAQ е најдено дека изнесува 0.93 (Redmond, 1973, според Kleiman, et al., 2004) и дека скоровите покажуваат стабилност по 6 месеци (Slaney, 1980, според Kleiman, et al., 2004). Потврдена е и конкурентната валидност (Slaney, 1980; Stafford and Russell, 1981, според Lumsden et al., 2002; Slaney, 1988, според Kleiman, et al., 2004).

По прибирањето на податоците, испитаниците чии што одговори беа под г) или под д) беа интегрирани во една категорија именувана како *неодлучени*. Испитаниците што го избрале тврдењето под в) беа категоризирани како *делумно одлучени*. Најпосле, субјектите со оценка на нивниот статус на одлученост под б) беа именувани како речиси одлучени и оние со одговор под а) беа сместени во категоријата *одлучени*.

Беше најдено дека испитаниците кои се наоѓаат во различни фази во процесот на одлучување се разликуваат во однос на бројот на алтернативи/факултети што ги разгледуваат како потенцијални избори ($F(3, 231) = 53,519; p < 0,01$) (Табела 61, Прилог 10). Истовремено, е

констатирано дека помеѓу двете варијабли постои курвilinearен однос (График 1, Прилог 10). Овие наоди одат во прилог на валидноста на користените прашања за процена на напредувањето низ фазите во процесот на вокацијско одлучување, т.е. на степенот на одлученост.

3. За мерење на *интересирањата* беше употребен инструментот *Self-Directed Search (SDS)* конструиран од страна на Џон Холанд во 1971 година и неколку пати ревидиран (последната ревизија е направена во 1994 година (Holand, Fritzsche and Powell, 1994, според Spokane et al., 2002) (Прилог 1в).

Базиран на Холандовата вокациска теорија, овој инструмент е еден од најкористените за мерење на шесте типа интересирања - реалистичен тип (R), истражувачки (I), уметнички (A), социјален (S), деловен (E) и конвенционален тип (C). Имено, преведен е на 20 јазици, а конструирана е и француско-канадска верзија со 66 ајтеми која, според направените анализи, може да се користи како замена за оригиналната форма на инструментот (Poitras, Guay & Ratelle, in press). Кај нас до сега не е користен.

Составен е од 228 ајтеми распределени во пет посебни делови:

(а) првиот дел претставува скала за процена на интересирањата кон различни активности (има вкупно 66 ајтеми, по 11 за секоја од RIASEC групите активности; испитаниците одговораат избирајќи помеѓу две понудени алтернативи - *ми се допаѓа* наспроти *не ми се допаѓа* конкретната активност, при што *ми се допаѓа* подразбира дека испитаникот ја преферира активноста, додека *не ми се допаѓа* значи дека испитаникот не ја преферира);

(б) вториот дел е скала за процена на личните компетенции за извршување на низа работни активности показатели на RIASEC типовите интересирања (содржи по 11 ајтеми за секој тип, односно вкупно 66 ајтеми; понудените одговори и на оваа скала се дихотомни - *да/не*, така што, одговорот *да* упатува дека субјектот смета дека може да ја извршува односната активност, а ако одговори со *не*, тогаш значењето е дека, според негово лично мислење, не може да ја извршува таа активност);

(в) во третиот дел се дадени по 14 занимања од секој RIASEC тип (значи вкупно 84 ајтеми); од испитаникот се бара да одреди дали ги преферира за што, и овде, се понудени дихотомни одговори - *да*, односно *не*;

(г) последните два дела на SDS претставуваат скали за самопроцена на способностите и вештините, а испитаникот треба да определи на скала од 1 до 7 во која мера кај него е изразена конкретната способност или вештина (по една за секој од шесте RIASEC типови или вкупно 12 во двата дела).

Вкупниот скор за секој RIASEC тип се добива со собирање на скоровите добиени во рамки на петте делови (за секој конфирмативен одговор се доделува 1 поен). Имено, конечниот резултат е изразен преку б скор (за секој тип интересирања по еден скор), а опсегот во кој што тие се движат може да изнесува од минимум 0 до максимум 50. При тоа, повисокиот скор означува повисока изразеност на типот интересирање на којшто се однесува. Обично, предвид се земаат трите највисоки скорови како показатели на најистакнатите интересирања и тие го претставуваат кодот на испитаникот. Овој код се споредува со кодовите на околу 1300-те занимања развиени од страна на Холанд. Со тоа, се одредува најкомпатибилното занимање за тој испитаник.

И овде беа земени предвид трите највисоки скорови како проценка на вокацискиот тип личност, односно кодот на интересирања кај секој испитаник. *Конгруентноста на интересирањата со шековниот избор на занимање* е определена преку т.н. С-индекс (Brown & Gore, 1994, според Sutherland et al., 1995) како еден од најчесто користените, а се посочува и како најдобар помеѓу постоечките начини на пресметување на конгруентноста (Armstrong, Fouad, Rounds & Hubert, 2010; Eggerth & Andrew, 2006, според Hirschi & Läge, 2008). Овој индекс ги зема предвид трите букви во кодот (профилот на интересирања) на испитаникот споредувајќи ги со трите букви во кодот (профилот) на работната средина, односно занимањето. Добиените вредности се наоѓаат во границите од 0 до 18 при што повисоката вредност означува повисок степен на конгруентност помеѓу интересирањата и работната средина.

Показател на конзистентноста е оддалеченоста на првите две букви во профилот на интересирања кога предвид ќе се земе нивната позиција во хексагонот. Таа се определува врз основа на позицијата на соодветните букви во Холандовиот хексагон - доколку се наоѓаат една до друга (пр. Реалистичен тип (R) и Истражувачки тип (I)) се добива скор 3 што означува висока конзистентност; ако се наоѓаат една спроти друга (пр. Истражувачки тип (I) и Деловен (E)), скорот што се добива изнесува 1 подразбирајќи ниска конзистентност; кога станува збор за други комбинации (пр. Истражувачки тип (I) и Социјален тип (S)) се доделува скор 2 што укажува на умерена конзистентност.

Времето потребно за одговарање на овој инструмент изнесува 35 до 45 минути.

Што се однесува до метриските карактеристики на инструментот, соопштени се коефициенти на внатрешна конзистентност кои се движат од .90 до .96 (Holland, Fritzsche and Powell, 1994a, според Lumsden, Sampson, Reardon and Lenz, 2002). Тест-ретест релијабилноста мерена во интервали од 4 до 6 недели е најдено дека изнесува од .76 до .89 (Hansen, 2005). Конфирмативни се и податоците за валидноста на SDS (пр. Leung & Hou, 2001; Oosterveld, 1994; Yang, Lance and Hui, 2006). Холанд и соработниците (Holland et al., 1994, според Bullock & Reardon, 2008) наведуваат бројка од над 500 истражувања кои ја потврдуваат конструктор валидноста на инструментот.

Коефициентите на релијабилност во овој труд изнесуваат $\alpha=.94$ за прашалникот во целина, за делот активности $\alpha=.89$, за делот компетенции висината на овој коефициент е .87, додека за делот занимања неговата вредност е .92 и за делот самопроценети способности и вештини $\alpha=.68$. Беше најдена и значајна позитивна корелација помеѓу С-индексот и Холандовиот дихотомен индекс на конгруентност ($r=0,479$; $p<0,01$), како и помеѓу С-индексот и Холандовиот хексагонален индекс ($r=0,745$; $p<0,01$) врз основа на што може да се констатира валидноста на С-индексот (Табела 62, Прилог 10).

4. За мерење на варијаблата *перцепција на тековниот избор на занимање* на испитаниците им беа поставени две прашања, едно за димензијата *престиж*, односно *социјална пожелност на занимањето* и едно за димензијата *полова определеност на занимањето* или *маскулиност-фемининост*. Во рамки на секое прашање имаше кус опис на димензијата на која се однесува (Прилог 1г).

Одговорите беа проценети на четиристепена скала од Ликертов тип (престиж: од 1=многу низок до 4=многу висок; маскулиност - фемининост: 1-машко занимање, 2-повеќе машко, отколку женско, 3-повеќе женско отколку машко, 4-женско занимање). Врз основа на одговорите за секоја димензија одделно, испитаниците беа групирани во по две категории. Ако на прашањето за димензијата *престиж* се определиле за степените 1 или 2, тогаш беа категоризирани како субјекти кои тековниот избор го перцепираат како таков со *низок престиж*; ако, пак, избрале оцена 3 или 4 беа групирани како субјекти кои тековниот избор го перцепираат како таков со *висок престиж*. Доколку на прашањето за димензијата *полова определеност* се одлучиле за степените 1 или 2, беа сместени во категоријата испитаници кои тековниот избор го перцепираат како *маскулин*; во случај да го дале одговорот под 3 или 4, беа категоризирани како испитаници кои тековниот избор го перцепираат како *феминин*.

5. Примената на тестот за мерење на културните ориентации *колективизам* и *извесност* на Николина Кениг (2006) обезбеди мерки за овие варијабли на индивидуално ниво (Прилог 1д). Всушност, се работи за два теста кои можат да се задаваат засебно. Овде беа употребени заедно, а распоредот на ајтемите кои влегуваат во состав на секој од нив беше случаен. Бројот на ајтеми на тестот за ориентацијата кон колективизам изнесува 36, додека тестот за ориентација кон извесност има еден ајтем помалку - 35. За секој ајтем се понудени два одговори: *да* (доколку односниот ајтем го опишува вообичаеното однесување на испитаникот) и *не* (одговор кој испитаникот треба да го избере доколку тврдењето не се однесува на него).

Минималниот скор кој може да се добие на тестот за мерење на ориентацијата кон колективизам изнесува 0, а максималниот скор е 36. Опсегот на скорови на тестот наменет за процена на ориентацијата кон извесност, пак, се движи од 0 до 35. Повисокиот скор значи поизразена ориентација кон колективизам, односно кон извесност.

Релијабилноста на тестот *Ориентација кон извесност* изнесува .84, а на тестот *Ориентација кон колективизам* нејзината вредност е .79 (Кениг, 2006). Авторката соопштува и наоди кои се во прилог на валидноста на инструментите.

Во ова истражување се добија податоци кои зборуваат за прилично пониска релијабилност (проценета преку интерната конзистентност), и тоа $\alpha=.62$ за тестот *Ориентација кон колективизам*, односно $\alpha=.67$ за тестот *Ориентација кон извесност*. Едно можно објаснување за овие вредности може да биде хомогеноста на примерокот - само средношколци од кои над 80% се на возраст од 18 години (што и се очекуваше со оглед дека се работи за матуранти).

6. Тестот на личност *NEO-PI-R* на Пол Т. Коста Јуниор и Роберт Р. Меккри беше применет за мерење на варијаблата *димензии на личноста*. Имено, овој тест ги мери големите пет димензии на личноста, како и субдимензиите кои ги дефинираат (по шест за секоја димензија). Се состои од пет главни скали и 30 супскали со вкупно 240 ајтеми и два ајтеми како показатели на валидноста на одговорите, т.е. на искреноста во одговарањето. Одговорите се даваат на петостепена Ликертова скала почнувајќи од 1=воопшто не се согласувам до 5=сосема се согласувам (Прилог 1f).

Времето потребно за администрирање на тестот изнесува 35 до 45 минути. Најниската возраст на која може да се зададе е 17 години.

Бодувањето на одговорите се врши според матрица на декодирање што подразбира нивно претворање во вредности од 0 до 4. Со собирање на овие вредности се добива конечен скор за секоја скала кој го претставува степенот на изразеност на персоналната димензија мерена со конкретната скала. Најнискиот скор може да изнесува 0, додека највисокиот добиен

скор може да биде 192. При тоа, се смета дека колку е поголем добиениот скор, толку е поизразена димензијата на која се однесува.

NEO-PI-R дава опсежна и детална процена на нормална возрасна личност. Врз основа на добиените резултати, овозможува да се направи процена на потенцијалите и ограничувањата на поединецот и тоа во четири главни области:

- решавање проблеми (организирање на мислите, решавање проблеми, донесување одлуки);
- планирање, организирање и имплементирање (ориентација кон акција, свесност, отвореност за нови идеи, тенденции кон водство);
- стил на односи со другите (акомодација, отвореност, способност да им се верува на другите);
- стил на личност (примарни вредности и пристап кон животот, степен на емоционална самоконтрола).

Во Табела 4 се резимирани петте димензии и нивните субдимензии.

Табела 4. Димензии и субдимензии на личностиа кои ги мери NEO-PI-R

мензии на чноста	Субдимензии	Димензии на личноста	Субдимензии	Димензии на личноста	Субдимензии
<i>ираверзија</i>	Топлина	<i>Оивореноси</i>	Фантазија	<i>Свесноси</i>	Компетентност
	Друштвеност		Естетика		Ред
	Асертивност		Чувства		Исполнителност
	Активност		Акција		Насоченост кон постигнување
	Трагачи по возбуда		Идеи		Самодисциплина
	Позитивна емоционалност		Вредности		Мисловен
<i>врошизам</i>	Анксиозност	<i>Согласноси</i>	Верба		
	Изразено непријателство		Јасна насоченост		
	Депресија		Алтруизам		
	Самосвесност		Соработка		
	Импулсивност		Скромност		
	Ранливост		Сочувствителност		

NEO-PI-R е користен во многу истражувања и е преведен на многу јазици, вклучително и на македонски јазик.

Соопштените коефициенти на внатрешна конзистентност се движат од .86 до .95 на главните скали, а на супскалите од .56 до .90. Тест-ретест мерките се наоѓаат во интервал од 0.87 до 0.91 (Costa & McCrae, 1992, според Стоименова-Цаневска, 2005). Во голем број студии е потврдена и валидноста на тестот (пр. Costa, 1996; De Fruyt, Mervielde, Hoerstra & Rolland, 2000; De Fruyt et al., 2009; Hendriks et al., 2003; McCrae & Costa, 1992; McCrae, 2002; McCrae, Terracciano, Realo & Allik, 2007; Kallasmaa et al., 1999; Rolland, Parker, & Stumpf, 1998; Schmit, Allik, McCrae & Benet-Martinez, 2007; Terracciano, 2003; Wu, Lindsted, Tsai & Lee, 2008).

Релијабилноста на тестот во ова истражување најдено е дека изнесува $\alpha=.98$. Алфа коефициентот на скалата за невротизам изнесува .90, на скалата за екстарверзија нејзината висина е $\alpha=.91$, на скалата за отвореност е $\alpha=.87$, релијабилноста на скалата за согласност изнесува .88, додека на скалата за свесност вредноста на алфа коефициентот е .91.

7. Прашалник за демографски карактеристики: овој прашалник содржеше прашања за полот, етничката припадност, средното училиште и насоката на испитаникот, училишниот успех, степенот и видот на образование на неговите родители и месечните приходи во семејството (Прилог 1e).

2.3. Постапка

Истражувањето беше спроведено во седум средни училишта во текот на второто полугодие (февруари-март) во учебната 2009/2010 година со претходно одобрение од директорите на училиштата. Во соработка со стручните служби - психолозите (во еден случај педагог и во еден случај професор) беа избрани најпогодните часови за реализација на испитувањето. Се водеше сметка тоа да бидат блок-часови, но при тоа да се избегнат последните (5-ти, 6-ти или 7-ми час).

Испитувањето беше групно, а инструментите беа задавани по случаен редослед од страна на авторот на трудот. Најпрво, на

испитаниците им беше објаснето дека анкетирњето се прави во научно-истражувачки цели, дека учеството е доброволно и анонимно, како и тоа дека резултатите нема да се обработуваат поединечно, туку заедно со резултатите на сите останати испитаници. Потоа, следеше задавањето на упатствата за пополнување на инструментариумот.

Испитувањето траеше 90 минути (два училишни часа). Беа испитани вкупно 252 ученици. Од нив, 19 беа елиминирани од понатамошната анализа поради непотполни одговори во дел од инструментите. Според тоа, конечниот примерок броеше 235 субјекти.

2.4. Статистичка обработка на резултатите

Добиените податоци беа обработени со статистичката програма SPSS v.17.

Податоците за *конципируваните* варијабли во истражувањето (неодлучност при изборот на занимање/кариерна неодлучност, интересирања, т.е. конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање и конзистентност на интересирањата, културни ориентации и димензии на личноста) се претставени преку следните дескриптивни статистики: аритметичка средина како мерка на централна тенденција и стандардно отстапување како мерка на варијабилност. Исто така, соопштени се и минималниот и максималниот добиен скор (опсег) за секоја варијабла.

Податоците, пак, за *кашегориски* варијабли (фази во одлучувањето и перцепција на тековниот избор на занимање) се резимирани со пресметување на фреквенции и проценти (број, односно процент на испитаници во секоја категорија преку која се дефинирани варијаблите).

За проверка на поставените хипотези беа применети соодветни методи на инференцијална статистика.

Со цел да се проверат хипотезите во групата А се примени мултипла регресивна анализа. Овој метод е избран пред корелативниот

метод (Пирсонов коефициент на корелација) од причина што Пирсоновиот коефициент е показател на насоката и на степенот на корелација, додека регресивната анализа покрај податоци за насоката и степенот, овозможува вредностите на една варијабла (критериум) да се предвидат од вредностите на една, две или повеќе други варијабли (предиктори). На овој начин, се оди чекор понапред во обработката на податоците споредено со биваријатниот метод на корелација.

Градењето на модел кој најдобро ќе ја предвиди критериумската варијабла може да се реализира со примена на различни методи како чекор по чекор, елиминација нанапред, елиминација наназад и хиерархиска регресија.

Во ова истражување беше применета хиерархиската регресивна анализа. Изборот е базиран на фактот дека конкретната процедура овозможува внесување на предикторите во моделот според уверувањето на истражувачот за нивната важност во предвидувањето на критериумот. Освен тоа, постапката овозможува да се вклучат и варијабли кои се смета дека треба да се контролираат. Претходно споменатите методи, пак, водат кон градење на модел во којшто предикторите се вклучени врз основа на статистички показатели (Николоски, 1997).

Поконкретно, направени се три вакви анализи, по една анализа за хипотезата A3 и хипотезата A4 и уште една за хипотезите A1 и A2. Во последниот случај, целта беше да се согледа придонесот на интересирањата, односно на конгруентноста и на конзистентноста во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање, наспроти придонесот на престижот и на половата определеност како карактеристики на тековниот избор на занимање. Тргувајќи од изнесените претпоставки во делот **Истражувачки хипотези**, во првиот чекор на хиерархиската регресивна анализа беше внесена конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање како варијабла која се очекуваше дека ќе има најголем придонес во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање, во вториот чекор беше внесена конзистентноста помеѓу интересирањата, во третиот чекор - престижот и

во последниот, четвртиот чекор беше внесена половата определеност на тековниот избор на занимање.

Хиерархиската регресивна анализа која се однесуваше на хипотезите во групата А3, беше направена во два чекори - во првиот чекор беше внесена културната ориентација колективизам, додека во вториот чекор беше внесена ориентацијата кон извесност.

Најпосле, анализата која се однесуваше на хипотезите во групата А4 беше направена во пет чекори. Во првиот чекор беше внесена димензијата невротизам, понатаму во чекорите два, три, четири и пет беа внесени димензиите екстраверзија, отвореност, совесност и согласување. Редоследот на внесување на овие варијабли беше избран според веќе познатиот степен на поврзаност помеѓу секоја од нив со неодлучноста при изборот на занимање. Како што беше изнесено во делот **Истражувачки хипотези**, неодлучноста при избор на занимањето највисоко корелира со невротизмот, а воедно податоците за оваа релација се и единствени, потоа со екстраверзијата. Бидејќи наодите за нејзината поврзаност со останатите три димензии на личноста не се единствени, во анализата беа внесени според уверувањето на авторот за нивната предиктивна моќ - отвореноста како димензија која во периодот на адолесценција е изразена во повисок степен, потоа совесноста за која се смета дека е поизразена во периодот на зрелост и на крајот, димензијата согласување за која досегашните наоди се најмалку согласни.

При тоа, беа прикажани податоците за мултиплиите коефициенти на корелација, коефициентите на детерминација и F-односот. Исто така, беа соопштени и стандардизираниите коефициенти, а акцентот беше ставен на оние во финалниот модел од причина што тој ги содржи сите предиктори.

Хиерархиска регресивна анализа беше направена и за да се испита односот на конгруентноста, конзистентноста, престижот и половата определеност на занимањата, на културните ориентации и на димензиите на личноста со базичните димензии на неодлучноста при изборот на занимање (неподготвеност за избор на занимање, недоволна информираност и неконзистентни информации за процесот на

одлучување), како и со нивните поединечни аспекти, т.е. субдимензии, и покрај тоа што не беа поставени хипотези за тие релации.

Во функција на проверка на хипотезите во групата Б се применија еднонасочна АНОВА и Хи-квадрат тест. Постапката АНОВА беше применета со цел да се поверат претпоставените релации на фазите во одлучувањето, односно на степенот на постигната одлученост при изборот на занимање со конгруентноста и со конзистентноста (хипотеза Б1), со културните ориентации (хипотеза Б3), како и со димензиите на личноста (хипотеза Б4). Односот на фазите во одлучувањето со престижот и со половата определеност на тековниот избор на занимањето (хипотеза Б2) беше испитан со помош на Хи-квадрат тест.

Еднонасочна АНОВА беше применета и за проверка на хипотезата В, односно за проверка на постулираната релација помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето. Беше предвидена и пост-хок анализа (Шефе-тест) со цел да се испитаат разликите помеѓу парови категории на варијаблата фази во одлучувањето во поглед на неодлучноста при изборот на занимање. И овде, освен неодлучноста при изборот на занимање генерално, во анализата беа вклучени и нејзините три основни димензии и десетте субдимензии.

3. Резултати

3.1. Основни статистички показатели на варијаблите во истражувањето

Во Табела 5а се прикажани дескриптивните статистики за континуираните варијабли во истражувањето.

Во однос на варијаблата *неодлучноста при избор на занимањето* (кариерна неодлучност), односно нејзините индикатори, *тешкотиите во процесот на донесување вокациска одлука*, може да се констатира дека се најизразени оние кои произлегуваат од погрешните или дисфункционалните верувања во врска со кариерата ($M=3,30$; $SD=0,81$). Потоа, следат оние чијшто извор е генерализираната неодлучност ($M=3,04$; $SD=0,94$). Од друга страна, на испитаниците најмалку тешкотии при изборот на занимање им предизвикуваат конфликтите со лицата од непосредното опкружување (важните други) ($M=2,10$; $SD=1,11$), како и недоволната информираност за начинот на којшто можат да се добијат дополнителни информации за процесот на донесување одлука при избор на занимањето ($M=2,13$; $SD=1,03$) и недоволната мотивираност да се донесе вокациска одлука ($M=2,14$; $SD=1,01$). Ако анализата се прави преку главните димензии на *неодлучноста при изборот на занимањето*, т.е. преку *неодговорноста да се донесе вокациска одлука, недостигањето на информации и неконзистентните информации за процесот на одлучување* како нејзини базични аспекти, тогаш заклучокот е дека тешкотиите што му претходат на изборот се поистакнати во споредба со оние коишто се јавуваат во неговиот тек.

Табела 5а. Основни статистички показатели на континуираниите варијабли во истражувањето

ВАРИЈАБЛИ	N	Опсег		M	SD
		Min.	Max.		
Неодлучносii ии изборои на занимање (кариерна неодлучносii) во целина	235	1,20	4,02	2,46	0,65
Неiодгoишвеносii за избор на занимање	235	1,50	4,39	2,83	0,56
<i>Недоволна моiiвираносii да се избере занимање</i>	235	1,00	5,00	2,14	1,01
<i>Генерализирана неодлучносii</i>	235	1,00	5,00	3,04	0,94
<i>Дисфункционални верувања</i>	235	1,00	5,00	3,30	0,81
Недосiiаиок на информации	235	1,00	4,56	2,32	0,88
<i>Недоволна информираносii за фазиие низ кои се одвива процесои на донесување одлука при изборои на занимање</i>	235	1,00	5,00	2,42	1,09
<i>Недоволна информираносii за себе си</i>	235	1,00	5,00	2,29	1,04
<i>Недоволна информираносii за занимањата</i>	235	1,00	5,00	2,43	1,04
<i>Недоволна информираносii за начинои на којиио може да се дојде до иоiiребниите информации за процесои на одлучување</i>	235	1,00	5,00	2,13	1,03
Неконзисiiенни информации	235	1,00	4,51	2,29	0,83
<i>Несигурни информации</i>	235	1,00	5,00	2,31	1,04
<i>Внаiiрешни конфликтii</i>	235	1,00	5,00	2,46	0,90
<i>Надворешни конфликтii</i>	235	1,00	5,00	2,10	1,11
Иниiресирања					
<i>Конгруенносii иомегу иниiресирањата и иековниои избор на занимање</i>	235	0	18	9,20	4,02
<i>Конзисiiенносii иомегу иниiресирањата</i>	235	1	3	2,46	0,66
Културни ориеншации					
<i>Ориеншация кон колективизам</i>	235	5	30	20,51	4,24
<i>Ориеншация кон извесносii</i>	235	7	31	21,11	4,62
Димензии на личносiiа					
<i>Невроиизам</i>	235	54	143	102,91	16,19
<i>Експраверзија</i>	235	69	116	94,91	8,49
<i>Оишвореносii</i>	235	82	146	114,83	12,30
<i>Согласување</i>	235	81	160	111,25	10,34
<i>Совесносii</i>	235	74	118	97,09	8,59

Општо земено, испитаниците се соочуваат со умерена неодлучност кога треба да донесат вокациска одлука (M=2,46; SD=0,65). И резултатот

од дополнителното прашање за изразеноста на тешкотиите при изборот на занимање демонстрира дека испитаниците ги оценуваат како умерени ($M=3,05$; $SD=0,93$). Од наодот добиен на прашањето за тоа колку испитаниците се сигурни во изборот може да се констатира дека сигурноста или довербата е делумно постигната ($M=3,86$; $SD=1,02$). Инаку, на прашањето дали започнале да ги разгледуваат потенцијалните алтернативи/факултети, 8 испитаници дале негативен одговор, додека останатите 227 се изјасниле позитивно (Табела 59, Прилог 9).

Според добиените резултати, и конгруентноста како показател на сложувањето помеѓу професионалните интересирања и работната средина/тековниот избор на занимање е умерена ($M=9,20$; $SD=4,02$). Конзистентноста на интересирањата, пак, покажува тенденција кон повисок степен на изразеност ($M=2,46$; $SD=0,66$).

Што се однесува до културните ориентации, испитаниците манифестираат поизразена тенденција кон колективизам ($M=20,51$; $SD=4,24$), но и пониска толеранција на неизвесност ($M=21,11$; $SD=4,62$).

Од димензиите на личноста, како што покажуваат презентираниите податоци, најизразена е отвореноста за нови искуства ($M=114,83$; $SD=12,30$), додека најниско изразена е екстраверзијата, односно тенденцијата да се доживуваат позитивни емоции ($M=94,91$; $SD=8,49$).

Податоците сумирани во Табела 5б се однесуваат на категоријалните варијабли во истражувањето.

Табела 5б. Основни статистички показатели на дискрецијните варијабли во истражувањето

ВАРИЈАБЛИ		КАТЕГОРИИ	F	%
Фази во одлучувањето		Само еден избор (<i>одлучени</i>)	69	29,40
		Еден избор со алтернатива (<i>речиси одлучени</i>)	93	39,60
		Неколку подеднакво прифатливи алтернативи (<i>делумно одлучени</i>)	37	15,70
		Се разгледуваат повеќе опции (<i>неодлучени</i>)	36	15,30
		Вкупно	235	100,00
Перцепција на тековниот избор на занимање	<i>Престиж</i>	Низок	17	7,92
		Висок	218	92,80
	<i>Полова ојределеност</i>	Машко занимање	126	53,60
		Женско занимање	109	46,40
		Вкупно	235	100,00

Тие покажуваат дека поголем дел од испитаниците се во понапредната фаза во процесот на донесување одлука за изборот на занимање, т.е. дека веќе се одлучени или речиси одлучени во однос на идната професија (околу 30% се наоѓаат во правата фаза, односно 40% се во втората фаза). Останатите се наоѓаат во пониска фаза на одлучување што подразбира разгледување на неколку подеднакво привлечни опции (категирија делумно одлучени - 15% од испитаниците) или дека само се испитуваат различните можности што стојат на располагање (категирија неодлучени - исто така, 15% од субјектите).

Од наодите што се однесуваат на начинот на којшто испитаниците го перцепираат тековниот избор на занимање може да се забележи дека помалку од 10% сметаат дека насоката што ја одбрале има низок углед во општеството, а пак, над 90% од респондентите ја гледаат избраната насока како високо престижна. Од аспект на половата определеност, половина од испитаниците одговориле дека нивниот тековен избор е маскулин и исто толку сметаат дека изборот што го направиле е феминин.

3.2. Резултати од тестирањето на хипотезите во групата А

Со цел да се проверат хипотезите од групата А, како што беше образложено во делот **Статистичка обработка на податоците**, беше применета хиерархиска регресивна анализа. Имено, оваа анализа беше направена во функција на проверка на хипотезите А1, А2, А3 и А4, но истовремено овозможи да се согледа и предиктивната моќ на интересирањата, начинот на којшто се перцепира тековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личноста во однос на недлучноста при изборот на занимање.

а) Резултати за односи на неодлучноста при изборот на занимање (кариерна неодлучност) со интересирањата (конгруентност, конзистентност) и перцепцијата на тековниот избор на занимање

Во продолжение се презентирани наодите од хиерархиската регресивна анализа за придонесот на конгруентноста помеѓу професионалните интересирања и работната средина, на конзистентноста на интересирањата, како и придонесот на перцепираните карактеристики на тековниот избор на занимање - престижот, т.е. социјалната пожелност и половата определеност во објаснувањето на *неодлучноста при изборот на занимање*, односно во *тешкоциите при избор на занимањето*, генерално. Податоците за нестандардизираните (B) коефициенти, тестот на значајност на стандардизираните (Beta) коефициенти, како и податоците за колинеарност на варијаблите вклучени во анализата се дадени во Табела 55а и Табела 55б, Прилог 5).

Во Табела 6 се дадени статистиците од конкретната анализа, односно коефициентот на линеарна мултипла корелација, коефициентите на детерминација, резултатите од F-тестот, како и стандардизираните коефициенти.

Табела 6. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - неодлучност при изборот на занимање (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,014	-,015	-,015	-,020
2 конзистентност		-,178**	-,180**	-,188**
3 престиж			-,135*	-,133*
4 полова определеност				,054
R	,014	,179	,224	,230
R ²	,000	,032	,050	,053
R ² change	,000	,032	,018	,003
F change	,047	7,614**	4,415*	,693

Од коефициентите на детерминација се гледа дека мал, но значаен дел од 3,2% во варијансата на неодлучноста при изборот на занимање предвидува конзистентноста на интересирањата во Модел 2 ($F(1, 232)=7,614$; $p<0,01$). Дополнителни 1,8% се објаснети од престижот како карактеристика којашто испитаниците му ја припишуваат на тековниот избор на занимање (Модел 3; $F(1, 231)=4,415$; $p<0,05$). Другите две варијабли, конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање (Модел 1) и половата определеност на тековниот избор на занимање (Модел 4) воопшто не учествуваат во објаснувањето на варијансата во критериумот.

Вредностите на стандардизираниите коефициенти покажуваат дека конзистентноста на интересирањата е значаен предиктор на неодлучноста при изборот на занимање ($\beta = -0,188$; $t = -2,917$; $p<0,01$). Поконкретно, може да се констатира дека кога конзистентноста е поизразена, неодлучноста при изборот на занимање е пониска. Неодлучноста при изборот на занимање е пониска и кај испитаниците кои тековниот избор го перцепираат како високо престижен споредени со испитаниците кои тековниот избор го перцепираат како таков со низок престиж ($\beta = -0,133$; $t = -2,070$; $p<0,05$). Тоа значи дека и врз основа на престижот на тековниот избор на занимање може да се предвиди неодлучноста при вокацискиот избор.

Значи, добиениот регресивен модел објаснува вкупно 5,3% во варијансата на критериумот.

Во понатамошниот дел се прикажани податоците за односот на конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање, конзистентноста на интересирањата, како и на престижот и половата определеност на занимањата со основните димензии и субдимензиите на неодлучноста при изборот на занимање.

Во Табела 7 се презентирани резултатите од хиерархиската регресивна анализа кога критериум е варијаблата *нејодгојвеност* за избор на занимање.

Табела 7. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - негодливоста за избор на занимање (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,105	-,105	-,105	-,101
2 конзистентност		-,028	-,031	-,029
3 престиж			-,062	-,064
4 полова определеност				,050
R	,105	,108	,125	,134
R ²	,011	,012	,016	,018
R ² change	,011	,001	,004	,002
F change	2,576	,179	,903	,577

Дадените податоци покажуваат дека претпоставените предиктори (Модел 1, Модел 2, Модел 3 и Модел 4) воопшто или во незначителен дел ја објаснуваат варијансата во скоровите на негодливоста за избор на занимање како димензија на неодлучноста при изборот на занимање која ги обединува трите субдимензии недоволна мотивираност да се избере занимање, генерализирана неодлучност и дисфункционални верувања.

И бета коефициентите упатуваат дека ниту една од варијаблите конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање, конзистентност помеѓу интересирањата, престиж и полова определеност на тековниот избор на занимање, самостојно не ја предвидуваат неподготвеноста за вклучување во процесот на избор на занимање.

Табела 8. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - недоволна мотивираност да се избере занимање (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,008	-,008	-,018	-,016
2 конзистентност		-,017	,019	-,012
3 престиж			-,038	-,044
5 полова определеност				-,186**
R	,008	,019	,042	,190
R ²	,000	,000	,002	,036
R ² change	,000	,000	,001	,034
F change	,016	,068	,329	8,169**

Од презентираниите наоди во Табела 8 може да се констатира дека половата определеност на тековниот избор на занимање во Модел 4 објаснува 3,4% од варијансата во варијаблата *недоволна мотивираност* да се избере занимање ($F(1, 230)=8,169$; $p<0,01$). Останатите варијабли - конгруентноста помеѓу професионалните интересирања и тековниот избор на занимање (Модел 1), конзистентноста на интересирањата (Модел 2) и престижот (Модел 3) не придонесуваат кон дополнително објаснување на недоволната мотивираност на матурантите да донесат вокациска одлука.

И стандардизираниите коефициенти покажуваат дека само половата определеност на тековниот избор на занимање е значаен предиктор на недоволната мотивираност да се избере занимање. Имено, испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како феминин се помотивирани да го направат идниот вокациски избор во споредба со испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како маскулин ($\beta = -0,186$; $t = -2,858$; $p < 0,01$).

Табела 9. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - генерализирана неодлучност ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,173**	-,174**	-,174**	-,187**
2 конзистентност		-,138*	-,140*	-,140*
3 престиж			-,047	-,042
4 полова определеност				,157**
R	,173	,221	,226	,275
R ²	,030	,049	,051	,076
R ² change	,030	,019	,002	,024
F change	7,210**	4,614*	,547	6,093

Од горната табела (Табела 9) се гледа дека 3% од варијансата во скоровите на варијаблата *генерализирана неодлучност* се објаснети од конгруентноста помеѓу интересирањата и работната средина (Модел 1; $F(1, 233)=7,210$; $p<0,01$). Дополнителни 1,9% во варијансата на критериумот објаснува конзистентноста на интересирањата (Модел 2; $F(1, 232)=4,614$; $p<0,05$), додека, пак, половата определеност на тековниот избор на

занимање објаснува уште 2,4% (Модел 4; $F(1, 230)=6,093$; $p<0,01$).

Димензијата престиж не учествува во објаснувањето на варијансата на генерализираната неодлучност. Оттука, констатацијата е дека регресивниот модел објаснува 7,6% од варијабилноста во критериумската варијабла.

Бета коефициентите демонстрираат дека со зголемување на конгруентноста ($\beta = -0,187$; $t = -2,936$; $p < 0,01$) и со зголемување на конзистентноста ($\beta = -0,140$; $t = -2,296$; $p < 0,05$), се намалува генерализираната неодлучност. Исто така, може да се констатира дека самостојниот придонес на половата определеност во предвидувањето на генерализираната неодлучност, исто така, е статистички значаен. Со други зборови, матурантите кои тековниот вокациски избор го прецепираат како феминин се карактеризираат со поизразена генерализирана неодлучност во споредба со матурантите кои тековниот вокациски избор го доживуваат како маскулин ($\beta = -0,157$; $t = -2,468$; $p < 0,01$).

Табела 10. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - дисфункционални верувања ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,008	-,007	-,008	-,003
2 конзистентност		,122	,125	,123
3 престиж			-,028	-,030
4 полова определеност				-,055
R	,008	,122	,125	,137
R ²	,000	,015	,016	,019
R ² change	,000	,015	,001	,003
F change	,015	3,508	,184	,702

Резултатите во Табела 10 покажуваат дека ниту еден од претпоставените предиктори (Модел 1, Модел 2, Модел 3 и Модел 4) не учествува во објаснувањето на варијансата во варијаблата дисфункционални верувања поврзани со донесувањето одлука при избор на занимањето.

И вредностите на стандардизираните коефициенти упатуваат дека ниту една од варијаблите конгруентност помеѓу интересирањата и

тековниот избор на занимање, конзистентност во профилот на интересирањата, престиж и полова определеност на тековниот избор на занимање, самостојно не го предвидува критериумот.

Табела 11. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - недостигањок на информации (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	,027	,026	,025	,023
2 конзистентност		-,204**	-,211**	-,212**
3 престиж			-,122	-,121
4 полова определеност				,035
R	,027	,206	,240	,242
R ²	,001	,042	,057	,059
R ² change	,001	,042	,015	,001
F change	,166	10,123**	3,652	,299

Табела 11 демонстрира дека кога станува збор за недостигањокот на информации за процесот на одлучување при избор на занимање (втората базична димензија на неодлучноста при изборот на занимање која ги опфаќа четирите субдимензии *недоволна информираност за фазите низ кои се одвива одлучувањето при избор на занимање, недоволна информираност за себе си, за занимањата и за начинот на којшто можат да се добијат дојолнителни информации*), конзистентноста (Модел 2) објаснува значајни 4,2% во варијансата на оваа варијабла ($F(1, 232)=10,123$; $p<0,01$). Другите три претпоставени предиктори (Модел 1, Модел 3 и Модел 4) според добиените наоди, не учествуваат во објаснувањето на варијансата во неодлучноста при изборот на занимање која произлегува од недостатокот на информации.

Врз основа на стандардизираниите коефициенти може да се заклучи дека со намалување на степенот на конзистентност се зголемува изразеноста на конкретниот извор на кариерна неодлучност ($\beta = -0,212$; $t = -3,30$; $p < 0,01$).

Табела 12. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум -недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при избор на занимањето (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,008	-,008	-,009	-,015
2 конзистентност		-,170**	-,176**	-,179**
3 престиж			-,108	-,105
4 полова определеност				,080
R	,008	,170	,201	,217
R ²	,000	,029	,040	,047
R ² change	,000	,029	,012	,006
F change	,013	6,903*	2,776	1,543

Резултатите во Табела 12 сугерираат дека, од претопставените предиктори, само конзистентноста помеѓу интересирањата (Модел 2) објаснува значаен дел од 2,9% во варијансата на недоволната информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при изборот на занимање ($F(1, 232)=6,903; p<0,01$).

Ако се анализираат бета коефициентите како показатели на самостојниот придонес на секоја варијабла во предвидувањето на критериумот, тогаш може да се види дека испитаниците чии интересирања се поконзистентни, имаат помалку изразена неодлучност при изборот на занимање произлезена од недоволната информираност за фазите во одлучувањето ($\beta = -0,179; t = -2,772; p<0,01$).

Табела 13. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - недоволна информираност за себе си (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,018	-,019	,019	,022
2 конзистентност		-,205**	-,212**	-,214**
3 престиж			-,140*	-,139*
4 полова определеност				,015
R	,018	,205	,249	,252
R ²	,000	,042	,062	,063
R ² change	,000	,042	,020	,002
F change	,074	10,148**	4,833*	,393

Табела 13 покажува дека значајни 4,2% од варијансата во скоровите на варијаблата *недоволна информираност* за себе си се објаснети од конзистентноста на интересирањата (Модел 2; $F(1, 232)=10,148$; $p<0,01$). Дополнителни 2% во нејзината веријанса објаснува престижот како карактеристика на тековниот избор на занимање (Модел 3; $F(1, 231)=4,833$; $p<0,05$). Другите два предиктори (Модел 1 и Модел 4) не учествуваат во објаснувањето на варијансата во оваа варијабла. Според тоа, регресивниот модел објаснува вкупно 6,3% во варијансата на критериумот.

Од вредноста на регресивните бета коефициенти може да се констатира дека испитаниците со пониска конзистентност на интересирањата имаат повисоко изразени тешкотии при изборот на занимање кои се должат на недоволно познавање на себе си ($\beta = -0,214$; $t = -3,344$; $p < 0,01$). Исто така, покажуваат дека кај учениците кои тековниот вокациски избор го перцепираат како таков со низок престиж недоволната информираност за себе си е поизразена за разлика од учениците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како таков со висок престиж ($\beta = -0,139$; $t = -2,172$; $p < 0,05$).

Табела 14. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - недоволна информираност за занимањата ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	,059	,059	,059	,061
2 конзистентност		-,118	-,124	-,123
3 престиж			-,106	-,117
4 полова определеност				-,018
R	,059	,132	,169	,170
R ²	,004	,017	,029	,029
R ² change	,000	,009	,016	,002
F change	,827	3,284	2,663	,073

Табела 14 упатува дека интересирањата (конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање и конзистентноста на интересирањата) и перцепцијата на занимањата (од аспект на нивниот престиж и нивната полова определеност) објаснуваат занемарливо мал дел во варијансата на варијаблата *недоволна информираност* за занимањата

(Модел 2, Модел 3, Модел 4 и Модел 5). Имено, ниту една од овие варијабли не ја предвидува конкретната субдимензија на неодлучноста при изборот на занимање.

Табела 15. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации за процесот на одлучување (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	,057	,056	,056	,055
2 конзистентност		-,192**	-,195**	-,196**
3 престиж			-,055	-,055
4 полово определеност				-,012
R	,057	,201	,208	,208
R ²	,003	,040	,043	,043
R ² change	,003	,037	,003	,000
F change	,759	8,939**	,730	,035

Според резултатите во Табела 15 конзистентноста помеѓу интересирањата (Модел 2) објаснува значаен дел од 3,7% во варијансата на варијаблата *недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации за процесот на одлучување* ($F(1, 232)=8,939$; $p<0,01$). Останатите варијабли (Модел 1, Модел 3 и Модел 4) не придонесуваат значајно во предвидувањето на критериумот.

Вредноста на стандардизираниот коефициент покажува дека неодлучноста произлезена од недоволното знаење како да се добијат дополнителни информации за изборот на занимање се повисоки кај испитаниците со пониска конзистентност во профилот на интересирањата ($\beta = -0,196$; $t = -3,029$; $p < 0,01$).

Во Табела 16 се презентирани наодите од хиерархиската регресивна анализа кога критериум е третата базична димензија на неодлучноста при изборот на занимање, *неконзистентните информации* во која се инкорпорирани три субдимензии - *несигурни информации* поврзани со вокацискиот избор, *внатрешни конфликти* и *надворешни конфликти*.

Табела 16. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - неконзистентни информации (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,003	-,004	-,004	-,014
2 конзистентност		-,158*	-,165**	-,170*
3 престиж			-,137*	-,133*
4 полова определеност				,124*
R	,003	,158	,209	,243
R ²	,000	,025	,044	,059
R ² change	,000	,025	,019	,015
F change	,002	5,910*	4,525*	3,752*

Од горната табела може да се види дека само конгруентноста помеѓу професионалните интересирања и тековниот избор на занимање нема значаен придонес во објаснувањето на варијансата во скоровите на критериумот (Модел 1). Конзистентноста помеѓу интересирањата (Модел 2) објаснува значаен дел од 2,5% во варијансата на неодлучноста при изборот на занимање чијшто извор се *неконзистентните информации* во врска со процесот на донесување вокациска одлука ($F(1, 232)=5,910$; $p<0,05$). Дополнителни 1,9% во варијансата на оваа варијабла се објаснети од престижот на тековниот избор на занимање (Модел 3; $F(1, 231)=4, 525$; $p<0,05$). Речиси ист дел (1,5%) во варијансата на неконзистентните информации објаснува и половата определеност на занимањата (Модел 4; $F(1, 230)=3,752$; $p<0,05$). Оттука, регресивниот модел објаснува вкупно 5,9% во варијансата на критериум варијаблата.

Врз основа на резултатите за стандардизираните коефициенти, може да се констатира дека со намалување на степенот на конзистентност во профилот на интересирањата се зголемува изразеноста на тешкотиите произлезени од присуството на неконзистентни информации во однос на сопствените способности и преференции, но и во врска со карактеристиките на занимањата ($\beta = -0,170$; $t = -2,647$; $p < 0,01$). Истовремено, може да се заклучи дека присуството на неконзистентни информации е поизразено кај матурантите кои тековниот вокациски избор го доживуваат како таков со низок

престиж споредени со матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како таков со висок престиж ($\beta = -0,133$; $t = -2,071$; $p < 0,05$). Резултатите покажуваат и дека неконзистентните информации се поизразени кај испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како феминин во однос на испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како маскулин ($\beta = 0,124$; $t = 1,937$; $p < 0,05$).

Табела 17. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - несиѓурни информации ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	,012	,012	,012	,003
2 конзистентност		-,139*	-,145*	-,149*
3 престиж			-,104	-,101
4 полова определеност				,104
R	,012	,140	,175	,203
R ²	,000	,020	,030	,041
R ² change	,000	,020	,011	,011
F change	,033	4,600*	2,592	2,570

Според резултатите презентирани во Табела 17 конзистентноста помеѓу интересирањата (Модел 2) објаснува значајни 2% во варијансата на варијаблата *несиѓурни информации* за процесот на одлучување при изборот на занимање ($F(1, 232)=4,600$; $p < 0,05$). Останатите варијабли (Модел 1, Модел 3 и Модел 4) не придонесуваат значајно во предвидувањето на варијансата во критериумот.

Вредноста на стандардизираниот коефициент покажува дека кај испитаниците со пониска конзистентност помеѓу интересирањата, неодлучноста што е резултат на несиѓурните информации за изборот на занимање е повисоко изразена ($\beta = -0,149$; $t = -2,302$; $p < 0,05$).

Резултатите кои се однесуваат на *внатрешните конфликти* при донесувањето вокациска одлука се дадени во Табела 18.

Табела 18. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - внатрешни конфликти (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	,002	,002	,002	,007
2 конзистентност		-,148*	-,154*	-,158**
3 престиж			-,106	-,102
4 полова определеност				,111
R	,002	,148	,182	,253
R ²	,000	,022	,033	,045
R ² change	,000	,022	,011	,012
F change	,002	5,220*	2,689	2,432

Тие демонстрираат дека конзистентноста помеѓу интересирањата (Модел 2) објаснува мал, но значаен дел од 2,2% во варијансата на внатрешните конфликти како извор на неодлучност при изборот на занимање ($F(1, 232)=5,220$; $p<0,05$). Другите варијабли, конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање (Модел 1), начинот на којшто се перцепира тековниот вокациски избор од аспект на престижот (Модел 3) и половата определеност (Модел 4), не учествуваат во објаснувањето на варијансата во критериумот.

Од стандардизираните коефициенти може да се констатира дека учениците кај кои конзистентноста во профилот на интересирањата е повисока, имаат помалку изразени интерни конфликти ($\beta = -0,158$; $t = -2,451$; $p<0,01$).

Во Табела 19 се сместени наодите кои се однесуваат на *надворешните конфликти* при донесувањето одлука поврзана со изборот на занимање.

Табела 19. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - надворешни конфликти (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4
1 конгруентност	-,021	-,022	-,022	-,030
2 конзистентност		-,104	-,111	-,114
3 престиж			-,125	-,122
4 полова определеност				,093
R	,021	,106	,164	,188
R ²	,000	,011	,027	,035
R ² change	,001	,011	,016	,009
F change	,106	2,546	3,690	2,050

Од презентираниите податоци може да се констатира дека ниту еден од претпоставените предиктори во Модел 1, Модел 2, Модел 3 и Модел 4 не учествуваат во објаснувањето на варијансата во варијаблата *надворешни конфликти*.

И податоците за бета коефициентите покажуваат дека ниту една варијабла самостојно не ги предвидува тешкотиите при изборот на занимање кои произлегуваат од присуството на екстерни конфликти.

Врз основа на презентираниите резултати може да се констатира дека **хипотезата A1** според која со зголемување на конзистентноста на интересирањата и конгруентноста на интересирањата со тековниот избор на занимање, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите, делумно се прифаќа. Имено, конзистентноста помеѓу интересирањата, покрај со неодлучноста при изборот на занимање генерално, значајно и обратнопропорционално е поврзана и со нејзините субдимензии - генерализираната неодлучност, недоволната информираност за фазите преку кои се одвива процесот на вокациско одлучување, недоволната информираност за себе си, недоволната информираност за начинот на којшто може да се дојде до дополнителни информации за процесот на одлучување при изборот на занимањето, несигурни информации и внатрешни конфликти. Конзистентноста помеѓу интересирањата е во значајна негативна корелација и со недостатокот на информации и неконзистентните

информации како базични димензии на неодлучноста при изборот на занимање.

Коефициентите на корелација помеѓу конгруентноста на интересирањата со тековниот избор на занимање и неодлучноста при изборот на занимање, нејзините главни димензии, како и десетте субдимензии се многу ниски, блиску до нула. Исклучок е постоењето на значајна негативна поврзаност на конгруентноста со генерализираната неодлучност како субкатегорија на неподготвеноста за избор на занимање.

Добиените резултати упатуваат на заклучокот дека **хипотезата A2** со која се тврди дека неодлучноста при изборот на занимање е пониска кај матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како престижен и како маскулин отколку кај матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како непрестижен и како феминин, делумно се прифаќа. Перцепцијата на тековниот вокациски избор од аспект на неговата социјална пожелност е значајно поврзана не само со неодлучноста при изборот на занимање генерално, туку и со присуството на неконзистентни информации и со недоволната информираност за себе си како извори на тешкотии при вокациското одлучување.

Перцепцијата на тековниот вокациски избор од аспект на неговата полова определеност статистички значајно корелира со недоволната мотивираност да се избере занимање и со генерализираната неодлучност како субдимензии на неодлучноста при изборот на занимање. Од нејзините базични димензии, половата определеност на занимањата е значајно поврзана со неконзистентните информации.

б) Резултати за односот на неодлучноста при изборот на занимање (кариерна неодлучност) со културните ориентации

Во овој дел се изнесени резултатите од хиерархиската регресивна анализа за придонесот на културните ориентации колективизам и извесност во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање. Податоците за нестандардизираните коефициенти, за тестот на значајност

на стандардизираните коефициенти и показателите на колинеарноста помеѓу варијаблите во регресивната анализа се презентирани во Табела 56а и табела 56б, Прилог 6).

Во Табела 20 се прикажани наодите (мултуплиот коефициент на линеарна корелација, коефициентот на детерминација, F- статистикот и стандардизираните регресивни коефициенти) за односот на културните ориентации со *неодлучноста при изборот на занимање*, генерално.

Табела 20. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - *неодлучноста при изборот на занимање* (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,113	,033
2 ориентација кон извесност		,196**
R	,113	,213
R ²	,013	,045
R ² change	,013	,032
F change	3,015	7,883**

Врз основа на презентираниите податоци може да се констатира дека 3,2% од варијансата во скоровите на *неодлучноста при изборот на занимање*, генерално, објаснува ориентацијата кон извесност во Модел 2 (F(1, 233)=7,833; p<0,01).

Ако се погледнат бета коефициентите, следи заклучокот дека со зголемување на тенденцијата кон извесност, се зголемува и *неодлучноста при изборот на занимање* ($\beta=0,196$; $t=2,808$; $p<0,01$).

Резултатите за *неодлучноста за избор на занимање* како една од базичните димензии на *неодлучноста при изборот на занимање* се дадени во Табела 21.

Табела 21. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - неподготвеност за избор на занимањето (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,201**	,066
2 ориентација кон извесност		,344**
R	,201	,375
R ²	,040	,141
R ² change	,040	,100
F change	9,823**	27,029**

Наодите покажуваат дека во објаснувањето на варијансата во скоровите на оваа варијабла учествуваат ориентацијата кон колективизам во Модел 1 (објаснети 4%; $F(1, 233)=9,823$; $p<0,01$), како и ориентацијата кон извесност во Модел 2 (објаснети 10%; $F(1, 232)=27,029$; $p<0,01$). Според тоа, може да се заклучи дека културните ориентации заедно објаснуваат 14% во варијансата на неподготвеноста за избор на занимањето.

Но, од стандардизираниите коефициенти се гледа дека ориентацијата кон колективизам е значаен предиктор на неподготвеноста за избор на занимање само во Модел 1, односно дека со зголемување на тенденцијата кон колективизам, се зголемува и каиерната неодлучност ($\beta=0,201$; $t=3,134$; $p<0,01$). По вклучувањето на ориентацијата кон извесност во хиерархиската анализа, предиктивната моќ на колективистичката ориентација видливо се намалува. Констатацијата е дека кога ориентацијата кон извесност е поизразена, тогаш и неподготвеноста на испитаниците да донесат вокациска одлука е повисока ($\beta=0,344$; $t=5,199$; $p<0,01$).

Во Табела 22, Табела 23 и Табела 24 се сумирани податоците за субдимензиите на неподготвеноста за избор на занимање, *недоволна мотивираност да се избере занимање, генерализирана неодлучност и дисфункционални верувања.*

Табела 22. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоволна мотивираност за избор на занимање (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,102	-,025
2 ориентација кон извесност		,195**
R	,102	,206
R ²	,010	,043
R ² change	,010	,032
F change	2,441	7,795**

Табела 23. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - генерализирана неодлучност (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,125	,035
2 ориентација кон извесност		,230**
R	,125	,246
R ²	,016	,060
R ² change	,016	,045
F change	3,691	11,040**

Табела 24. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум дисфункционални верувања (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,149*	,067
2 ориентација кон извесност		,211**
R	,149	,245
R ²	,022	,060
R ² change	,022	,038
F change	5,315*	9,282**

Презентираните податоци упатуваат на следното: ориентацијата кон колективизам не учествува во објаснувањето на варијансата во недоволната мотивираност и во генерализираната неодлучност, додека ориентацијата кон извесност објаснува значајни 3,5% ($F(1, 232)=7,795$; $p<0,01$), односно 4,5% ($F(1, 232)=11,040$; $p<0,01$), соодветно.

Бета коефициентите покажуваат дека недоволната мотивираност за избор на занимање и генерализираната неодлучност се изразени во повисок степен кога ориентацијата кон извесност, исто така е повисоко изразена ($\beta=0,195$; $t=2,792$; $p<0,01$ и $\beta=0,230$; $t=3,323$; $p<0,01$, соодветно).

Кога станува збор за дисфункционалните верувања за процесот на донесување вокациска одлука, ориентацијата кон колективизам објаснува 2,2% во варијансата на оваа варијабла ($F(1, 233)=5,315$; $p<0,05$), а 3,8% објаснува ориентацијата кон извесност ($F(1, 232)=9,282$; $p<0,01$). Оттука, ориентациите за колективизам и за извесност заедно објаснуваат 6% во варијансата на критериумската варијабла.

Од вредностите на бета коефициентите се гледа дека колективизмот е значаен предиктор на дисфункционалните верувања само во Модел 1 ($\beta=0,149$; $t=2,305$; $p<0,05$). По вклучувањето на ориентацијата кон извесност во хиерархиската анализа (Модел 2), придонесот на колективистичката ориентација станува многу мал. Наодот покажува дека кога ориентацијата кон извесност е поизразена, и дисфункционалните верувања поврзани со изборот на занимање се поизразени ($\beta=0,211$; $t=3,047$; $p<0,01$).

Табела 25. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоспашок на информации ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,068	,039
2 ориентација кон извесност		,084
R	,236	,247
R ²	,056	,061
R ² change	,004	,005
F change	1,021	1,258

Како што може да се види од Табела 25 ниту еден од моделите не објаснува значаен дел во варијансата на димензијата *недоспашок на информации* како втора базична димензија на неодлучноста при изборот на занимање.

И вредностите на бета коефициентите покажуваат дека двете културни ориентации, колективизам и извесност, самостојно не го предвидуваат критериумот.

Табела 26. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при избор на занимањето (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,076	,038
2 ориентација кон извесност		,096
R	,076	,116
R ²	,006	,013
R ² change	,006	,008
F change	1,338	1,826

Табела 26 покажува дека претпоставените предиктори не објаснуваат значаен дел ниту во варијансата на варијаблата *недостаток на информации за фазите низ коишто се одвива процесот на одлучување при изборот на занимање*.

Врз основа на стандардизираниите коефициенти може да се констатира дека поединечниот придонес на варијаблите во предвидувањето на критериумот, исто така, не е статистички значаен.

Табела 27. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоволна информираност за себе си (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	-,019	-,076
2 ориентација кон извесност		,149*
R	,019	,139
R ²	,000	,019
R ² change	,000	,019
F change	,086	4,474*

Податоците во Табела 27 демонстрираат дека ориентацијата кон извесност (Модел 2) објаснува 1,9% во варијансата на варијаблата *недоволна информираност за себе си* како извор на неодлучноста при изборот на идната професија (F(1, 232)=4,474; p<0,05). Ориентацијата кон

колективизам не учествува во објаснувањето на варијансата во конкретната варијабла.

Вредноста на бета коефициентот упатува дека поврзаноста помеѓу ориентацијата кон извесност и недоволната информираност се правопрпорционално поврзани. Имено, недостатокот на информации за себе си е поизразен кога потребата за извесност е поголема ($\beta=0,149$; $t=2,115$; $p<0,05$).

Што се однесува до *недоволнаа информираност за занимањата*, пак, Табела 28 демонстрира дека културните ориентации колективизам и извесност не се значајни предиктори на оваа варијабла.

Табела 28. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоволна информираност за занимањата (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,103	,069
2 ориентација кон извесност		,086
R	,103	,130
R ²	,011	,017
R ² change	,006	,006
F change	2,498	1,481

Податоците од хиерархиската регресивна анализа кога критериум е варијаблата *недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до дојолнишелни информации за процесот на одлучување при изборот на занимање* се дадени во Табела 29.

Табела 29. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до дојолнишелни информации за процесот на одлучување при избор на занимањето (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,114	,077
2 ориентација кон извесност		,094
R	,114	,143
R ²	,013	,020
R ² change	,013	,008
F change	3,060	1,777

Како што демонстрира табелата, и овде, како и претходно, културните ориентации не учествуваат во предвидувањето на критериумот.

Табела 30. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - интересирања и перцепција на занимањата; критериум - неконзистентни информации (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,042	,004
2 ориентација кон извесност		,097
R	,042	,099
R ²	,002	,010
R ² change	,002	,008
F change	,420	1,862

Од Табела 30 се гледа дека ниту Модел 1, ниту Модел 2 значајно не придонесуваат во објаснувањето на варијансата во димензијата неконзистентни информации за процесот на одлучување при изборот на занимање.

Табела 31. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - несиѓурни информации (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	-,007	-,081
2 ориентација кон извесност		,224**
R	,007	,206
R ²	,000	,043
R ² change	,000	,042
F change	,012	10,294**

Наодите презентирани во Табела 31 упатуваат дека ориентацијата кон извесност (Модел 2) објаснува 4,2% во варијансата на неодлучноста при изборот на занимање што се должат на несиѓурните информации во врска со тој избор (F(1, 232)=10,294; p<0,01).

Бета коефициентите, покажуваат дека со зголемување на ориентацијата кон извесност, се зголемува и неодлучноста произлезена од

несигурните информации за процесот на донесување вокациска одлука ($\beta=0,224$; $t=3,208$; $p<0,01$).

Табела 32. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - внатрешни конфликти ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,020	,005
2 ориентација кон извесност		,040
R	,020	,042
R ²	,000	,002
R ² change	,000	,001
F change	,095	,307

Табела 33. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност; критериум - надворешни конфликти ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2
1 ориентација кон колективизам	,073	,082
2 ориентација кон извесност		-,024
R	,073	,076
R ²	,005	,006
R ² change	,005	,000
F change	,234	,115

Од Табела 32 и од Табела 33 се гледа дека културните ориентации колективизам (Модел 1) и извесност (Модел 2), не придонесуваат во објаснувањето на варијансата во варијаблите *внатрешни конфликти* и *надворешни конфликти* како извори на неодлучноста при изборот на занимање.

Земајќи ги предвид добиените резултати може да се констатира дека **хипотезата А3** во која се вели дека со зголемување на ориентацијата кон колективизам и ориентацијата кон извесност, се зголемува и неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите, делумно се прифаќа. Поконкретно, само ориентацијата кон извесност е значајно поврзана со неодлучноста при изборот на занимање. Во однос на врската

на културните ориентации со димензиите на неодлучноста при изборот на занимање, заклучокот е дека тие учествуваат во предвидувањето на неподготвеноста за избор на занимање, но дека не се значајни предиктори на недостатокот на информации за процесот на вокациско одлучување и на неконзистентните информации како базични димензии. Истата констатација важи и за односот на ориентацијата кон колективизам со субдимензиите што се однесуваат на информираноста за различните аспекти на одлучувањето при изборот на занимање, како и за субдимензиите што ја опишуваат категоријата неконзистентни информации. Што се однесува до субдимензиите на неподготвеноста за избор на занимање, ориентацијата кон колективизам самостојно го предвидува постоењето на дисфункционални верувања, но само во Модел 1.

Наодите покажаа дека ориентацијата кон извесност е значајно и правопрпорционално поврзана со субдимензиите на неподготвеноста за избор на занимање, т.е. со недоволната мотивираност да се избере занимање, со генерализираната неодлучност и со дисфункционалните верувања, како и со недоволната информираност за себе си како субдимензија на недостатокот на информации и со присуството на несигурни информации - субдимензија на неконзистентните информации. Поконкретно, соопштените резултати упатуваат дека односите субдимензии, односно извори на неодлучност при изборот на занимање можат да се предвидат врз основа на изразеноста на ориентацијата кон извесност.

в) Резултати за односот на неодлучноста при изборот на занимање (кариерна неодлучност) со димензиите на личноста

Во продолжение се изнесени резултатите од хиерархиската регресивна анализа за придонесот на димензиите на личноста невротизам, екстраверзија, отвореност, согласување и совесност, во објаснувањето на варијансата во неодлучноста при изборот на занимање. Имено, и овде се прикажани коефициентот на мултипла корелација, коефициентот на

детерминација, F-односот и стандардизираните регресивни коефициенти. Дополнителните податоци (нестандардизираните регресивни коефициенти, тестот на значајност на стандардизираните коефициенти и показателите на колинеарност помеѓу варијаблите во применетата анализа) се презентирани во Табела 57а и Табела 57б, Прилог 7).

Наодите за придонесот на димензиите на личноста во објаснувањето на варијансата во *неодлучноста при изборот на занимање*, односно во *шешкоштините при изборот на занимање*, генерално се дадени во Табела 34.

Табела 34. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - *неодлучност при изборот на занимање* (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,322**	,319**	,325**	,322**	,322**
2 екстраверзија		,121*	,136*	,134*	,133*
3 отвореност			-,110	-,114	-,115
4 совесност				-,034	-,032
5 согласување					-,016
R	,322	,344	,361	,363	,363
R ²	,104	,118	,130	,131	,132
R ² change	,104	,015	,012	,001	,000
F change	26,974**	3,862*	3,157	,297	,063

Како што може да се види, тие сугерираат дека 10,4% во варијансата на *неодлучноста при изборот на занимање* објаснува невротизмот (Модел 1; $F(1, 233)=26,974$; $p<0,01$). Мал, но значаен дел од 1,5% објаснува екстраверзијата (Модел 2; $F(1, 232)=3,862$; $p<0,05$) Останатите три димензии (Модел 3, Модел 4 и Модел 5) не учествуваат во објаснувањето на варијансата на *неодлучноста* во процесот на донесување вокациска одлука.

Вредностите на стандардизираните коефициенти покажуваат дека релацијата помеѓу невротизмот и *неодлучноста* при изборот на занимање е во очекуваната, позитивна насока. Имено, може да се констатира дека кога невротизмот е изразен во поголем степен, и *неодлучноста* при изборот на занимање е повисока ($\beta=0,322$; $t=5,184$; $p<0,01$). Што се однесува

до самостојниот придонес на екстраверзијата во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање, се забележува дека тој е статистички значаен, но и дека поврзаноста на двете варијабли не е во претпоставената негативна насока. Поконкретно, наодот демонстрира дека кога екстраверзијата е изразена во поголем степен, и неодлучноста при изборот на занимање е повисока ($\beta = 0,133$; $t = 2,124$; $p < 0,05$). Отвореноста, свесноста и согласноста, според резултатите, не се значајни предиктори на неодлучноста при изборот на занимање.

Во понатамошниот текст се презентирани резултатите од хиерархиската регресивна анализа коишто се однесуваат на димензиите и субдимензиите на неодлучноста при изборот на занимање.

Наодите за димензијата *неподготвеност* за избор на занимање се сместени во Табела 35.

Табела 35. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - неподготвеност за избор на занимање ($N = 235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,324**	,325**	,330**	,325**	,326**
2 екстраверзија		-,054	-,042	-,045	-,048
3 отвореност			-,095	-,100	-,103
4 совесност				,047	,041
5 согласување					,040
R	,324	,328	,341	,344	,347
R ²	,105	,108	,116	,119	,120
R ² change	,105	,003	,009	,002	,002
F change	27,243**	,768	2,306	,561	,410

Како што покажува табелата, димензијата невротизам (Модел 1), односно објаснува 10,5% во варијансата на критериум варијаблата ($F(1, 233) = 27,243$; $p < 0,01$). Димензиите на личноста во останатите модели (Модел 2, Модел 3, Модел 4 и Модел 5 не учествуваат во објаснувањето на варијансата во подготвеноста за избор на занимање.

Од вредностите на стандардизираниите коефициенти за релацијата помеѓу невротизмот и неподготвеноста да се донесе вокациска одлука,

може да се заклучи дека истата е значајна и правопрпорционална. Имено, со зголемување на емоционалната нестабилност, се зголемува и неподготвеноста за избор на занимање ($\beta=0,326$; $t=5,211$; $p<0,01$).

Самостојниот придонес на останатите димензии во предвидувањето на неподготвеноста за избор на занимање не е статистички значаен.

Табела 36. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - недоволна мотивираност да се избере занимање ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,088	,088	,099	,101	,102
2 екстраверзија		,029	,055	,056	,054
3 отвореност			-,198**	-,195**	-,198**
4 совесност				-,023	-,028
5 согласување					,034
R	,088	,093	,217	,218	,221
R ²	,008	,009	,035	,031	,028
R ² change	,008	,001	,038	,001	,001
F change	1,833	,203	9,295**	,126	,266

Табела 36 соопштува дека, од петте димензии на личноста, отвореноста за нови искуства (Модел 3) објаснува значаен дел од 3,8% во варијансата на варијаблата *недоволна мотивираност да се избере занимање* ($F(1, 231)=9,295$; $p<0,01$).

Вредностите на бета коефициентите за придонесот на димензиите на личноста во предвидувањето на критериум варијаблата упатуваат дека само отвореноста кон нови искуства е значаен предиктор на критериумот. Имено, во случај кога оваа димензија е повисоко изразена, недоволната мотивираност да се донесе вокациска одлука е пониска ($\beta= - 0,198$; $t= - 3,012$; $p<0,01$).

Табела 37. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - генерализирана неодлучност (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,440**	,440**	,439**	,441**	,442**
2 екстраверзија		-,022	-,024	-,023	-,024
3 отвореност			,018	-,020	,019
4 освесност				-,018	-,023
5 согласување					,018
R	,440	,440	,440	,441	,441
R ²	,193	,194	,194	,194	,194
R ² change	,193	,000	,000	,000	,000
F change	58,804**	,139	,088	,118	,093

Од Табела 37 се гледа дека значаен дел од 19,3% во варијансата на варијаблата *генерализирана неодлучност* се објаснети од димензијата невротизам (Модел 1; F(1, 233)=58,804; p<0,01). Останатите четири димензии на личноста воопшто не учествуваат во објаснувањето на варијансата во генерализираната неодлучност.

Врз основа на показателите на самостојниот придонес на варијаблите може да се констатира дека испитаниците со повисока емоционалната нестабилност, се карактеризираат со произразена генерализираната неодлучност ($\beta=0,442$; $t=7,387$; $p<0,01$).

Табела 38. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - дисфункционални верувања (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,059	,062	,060	,043	,044
2 екстраверзија		-,124	-,128*	-,136*	-,138*
3 отвореност			,027	,010	-,009
4 совесност				,150*	,147*
5 согласување					,021
R	,059	,138	,140	,204	,205
R ²	,003	,019	,007	,025	,021
R ² change	,003	,015	,001	,022	,010
F change	,805	3,658*	,163	5,267*	,103

Податоците дадени во Табела 38 покажуваат дека многу мал, но значаен дел од 1,5% од варијансата во варијаблата *дисфункционални*

верувања за процесот на одлучување при изборот на занимање објаснува димензијата екстраверзија во Модел 2 ($F(1, 232)=3,658$; $p<0,05$), додека малку поголем дел од 2,2% објаснува димензијата свесност во Модел 4 ($F(1, 230)=5,267$; $p<0,05$).

Негативниот придонес на екстраверзијата и позитивниот придонес на совесноста, констатирани врз основа на вредностите на стандардизираниите регресивни коефициенти, упатуваат дека во услови кога позитивната афективност е поизразена, дисфункционалните верувања се помалку присутни ($\beta = -0,138$; $t = -2,099$; $p < 0,05$), како и тоа дека со зголемување на совесноста, изразеноста на дисфункционалните верувања, исто така, се зголемува ($\beta = 0,147$; $t = 2,220$; $p < 0,05$).

Табела 39 ги содржи податоците од хиерархиската регресивна анализа кога критериум е втората базична димензија на неодлучноста при изборот на занимање, *недостигот на информации* за процесот на донесување одлука при изборот на занимање.

Табела 39. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - недостигот на информации ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,228**	,226**	,232**	,231**	,231**
2 екстраверзија		,113	,129*	,128*	,128*
3 отвореност			-,121	-,122	-,122
4 совесност				,017	,017
5 согласување					,002
R	,228	,255	,281	,282	,282
R ²	,052	,068	,079	,063	,059
R ² change	,052	,013	,014	,000	,000
F change	12,821**	3,177	3,537	,068	,001

Табелата, имено, демонстрира дека 5,2% во варијансата во критериумот објаснува невротизмот (Модел 1; $F(1, 233)=12,821$; $p<0,01$) Останатите димензии на личноста (Модел 2, Модел 3, Модел 4 и Модел 5) не придонесуваат значајно или воопшто не учествуваат во објаснувањето на варијабилноста во скоровите на критериумот.

Стандардизираните коефициенти упатуваат дека самостојниот придонес на невротизмот во предвидувањето на критериумот е статистички значаен, односно дека со зголемување на неговата изразеност, се зголемува и недостатокот на информации за изборот на занимање ($\beta=0,231$; $t=3,606$; $p<0,01$). За димензијата екстраверзија се забележува дека, по вклучувањето на Модел 3, Модел 4 и Модел 5, станува значаен предиктор на недостатокот на информации за вокациското одлучување ($\beta=0,128$; $t=1,990$; $p<0,05$). Тоа значи дека, со зголемување на нејзината изразеност, се зголемува неодлучноста којашто е резултат на недостатокот на информации за процесот на одлучување при изборот на занимање.

Табела 40. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при избор на занимањето ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,200**	,199**	,203**	,209**	,208**
2 екстраверзија		,058	,066	,069	,071
3 отвореност			-,068	-,062	-,060
4 совесност				-,055	-,052
5 согласување					-,107
R	,200	,208	,219	,225	,226
R ²	,040	,043	,048	,051	,051
R ² change	,040	,003	,004	,003	,000
F change	9,717**	,803	1,089	,722	,097

Табела 41. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - недоволна информираност за себе си ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,234**	,232**	,239**	,244**	,244**
2 екстраверзија		,071	,086	,088	,088
3 отвореност			-,115	-,110	-,110
4 совесност				-,046	-,046
5 согласување					-,004
R	,234	,244	,270	,273	,273
R ²	,055	,060	,073	,075	,075
R ² change	,055	,005	,013	,002	,000
F change	13,468**	1,234	3,225	,521	,003

Табела 40 и Табела 41 сугерираат дека само невротизмот (Модел 1), од петте димензии на личноста, објаснува 4% во варијансата на *недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при избор на занимањето* ($F(1, 233)=9,717; p<0,01$) и 5,5% во варијансата на варијаблата *недоволна информираност за себе си* ($F(1, 233)=13,468; p<0,01$).

Резултатите за стандардизираниите коефициенти покажуваат дека неодлучноста при изборот на занимање којашто произлегува од недостатокот на информации за фазите низ кои истиот се одвива, како и од недоволното познавање на себе си, се зголемува кога се зголемува и емоционалната нестабилност ($\beta=0,208; t=3,207; p<0,01$ и $\beta=0,244; t=3,803; p<0,01$, соодветно).

Во Табела 42 и Табела 43 се дадени податоците од хиерархиската регресивна анализа кога критериум варијабли се *недоволна информираност за занимањата* и *недоволна информираност за начинот на којшто може да се добијат дојолниелни информации за процесот на вокациско одлучување*.

Табела 42. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - *недоволна информираност за занимањата* ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,147*	,144*	,151*	,139*	,140*
2 екстраверзија		,102	,117	,111	,109
3 отвореност			-,115	-,127*	-,129*
4 совесност				,109	,103
5 согласување					,035
R	,147	,179	,212	,237	,240
R ²	,022	,032	,045	,056	,058
R ² change	,022	,010	,013	,011	,001
F change	5,134*	2,490	3,148	2,785	,288

Од Табела 42 се гледа дека само невротизмот (Модел 1) учествува во објаснувањето на мал, но статистички значаен дел од 2,2% во варијансата на варијаблата *недоволна информираност за занимањата* ($F(1, 233)=5,134; p<0,01$).

Врз основа на бета коефициентите може да се заклучи дека поврзаноста помеѓу невротизмот и недоволната информираност за занимањата како извор на неодлучност при изборот на занимање е во очекуваната, позитивна насока ($\beta=0,140$; $t=2,157$; $p<0,05$). Податоците покажуваат дека значаен придонес во предвидувањето на критериумот има и димензијата отвореност. Имено, недостатокот на информации за занимањата е поизразен кога отвореноста кон нови искуства е помала ($\beta= -0,129$; $t= -1,980$; $p<0,05$).

Табела 43. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личността; критериум - недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до дојлнителни информации за процесот на одлучување при избор на занимањето ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,184**	,180**	,186**	,180***	,180**
2 екстраверзија		,151*	,165**	,162**	,163**
3 отвореност			-,108	-,113	-,113
4 совесност				,053	,054
5 согласување					-,004
R	,184	,238	,261	,266	,266
R ²	,034	,057	,068	,071	,071
R ² change	,034	,023	,011	,003	,000
F change	8,154**	5,614*	2,816	,680	,005

Резултатите во Табела 43 демонстрираат дека значајни 3,4% во варијансата на варијаблата *недоволна информираност за начинот на којшто може да се добијат дојлнителни информации за процесот на вокациско одлучување* објаснува димензијата невротизам (Модел 1; $F(1, 233)=8,154$; $p<0,01$). Дополнителни 2,3% во варијансата на критериумот објаснува димензијата екстраверзија (Модел 2; $F(1, 232)=5,614$; $p<0,05$).

Врз основа на показателите на самостојниот придонес на варијаблите може да се констатира дека помокен предиктор на неодлучноста што се должи на недоволната информираност за начинот на којшто може да се добијат дополнителни информации за процесот на вокациско одлучување е невротизмот во споредба со екстраверзијата. Истовремено, може да се констатира дека со зголемување на изразеноста и на невротизмот и на екстраверзијата, конкретниот извор на неодлучност

е присутен во повисок степен ($\beta = 0,180$; $t = 2,802$; $p < 0,01$ и $\beta = 0,163$; $t = 2,519$; $p < 0,01$, соодветно).

Наодите од хиерархиската регресивна анализа за придонесот на димензиите на личноста во предвидувањето на *неконзистентните информации* како трет главен извор на неодлучност при изборот на занимање се презентирани во Табела 44.

Табела 44. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - неконзистентни информации ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,297**	,293**	,296**	,292**	,292**
2 екстраверзија		,193**	,200**	,199**	,190**
3 отвореност			-,052	-,056	-,057
4 совесност				,033	,031
5 согласување					,011
R	,297	,355	,358	,360	,360
R ²	,088	,126	,128	,129	,130
R ² change	,088	,037	,003	,001	,000
F change	22,575**	9,930**	,713	,278	,031

Како што може да се констатира, значајни 8,8% во варијансата на критериум варијаблата објаснува невротизмот (Модел 1; $F(1, 233)=22,575$; $p < 0,01$). Дополнителни 3,7% во нејзината варијанса објаснува екстраверзијата (Модел 2; $F(1, 232)=9,930$; $p < 0,01$). Останатите димензии (Модел 3, Модел 4 и Модел 5) воопшто не придонесуваат во објаснувањето на варијансата во скоровите на критериумот.

Бета коефициентите покажуваат дека невротизмот и екстраверзијата се значајни предиктори на тешкотиите во процесот на одлучување при изборот на занимање коишто произлегуваат од неконзистентните информации во врска со тој процес. Поконкретно, наодите соопштуваат дека со зголемување на невротизмот, односно со зголемување на екстраверзијата, се зголемува и споменатиот тип тешкотии ($\beta=0,292$; $t=4,699$; $p < 0,01$ и $\beta=0,190$; $t=3,166$; $p < 0,01$, соодветно).

Табела 45. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - несигурни информации (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,311**	,307**	,311**	,306**	,308**
2 екстраверзија		,165**	,174**	,172**	,168**
3 отвореност			-,072	-,076	-,080
4 совесност				,041	,033
5 согласување					,052
R	,311	,352	,359	,361	,365
R ²	,097	,124	,129	,129	,130
R ² change	,097	,027	,005	,002	,003
F change	24,901**	7,198**	1,719	,389	,078

Како што се гледа од наодите во Табела 45, 9,7% во варијансата на варијаблата *несигурни информации* се објаснети од димензијата невротизам (Модел 1; $F(1, 233)=24,901$; $p<0,01$) и уште 2,7% се објаснети од димензијата екстраверзија (Модел 3; $F(1, 232)=7,198$; $p<0,01$).

Вредностите на стандардизираните регресивни коефициенти демонстрираат дека невротизмот и екстраверзијата се во значајна позитивна релација со несигурните информации како субдимензија на неодлучноста при изборот на занимање. Поконкретно, со зголемување на скоровите на скалата за невротизам и на скалата за екстраверзија, се зголемува и неодлучноста чијшто извор се несигурните информации за процесот на вокациско одлучување ($\beta=0,308$; $t=4,956$; $p<0,01$ и $\beta=0,168$; $t=2,699$; $p<0,01$).

Табела 46. Резултати од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - внатрешни конфликти (N=235)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,218**	,215**	,217**	,215**	,212**
2 екстраверзија		,129*	,134*	,133*	,140*
3 отвореност			-,039	-,041	-,034
4 совесност				,019	,032
5 согласување					-,041
R	,218	,253	,256	,257	,272
R ²	,047	,064	,066	,066	,074
R ² change	,047	,017	,001	,000	,008
F change	11,610**	4,144*	,359	,083	1,981

Од податоците во Табела 46 може да се констатира дека 4,7% во варијансата на субдимензијата *внатрешни конфликти* објаснува невротизмот (Модел 1; $F(1, 233)=11,610$; $p<0,01$). Димензијата екстраверзија објаснува уште 1,7% во варијансата на конкретната варијабла (Модел 2; $F(1, 233)=4,144$; $p<0,05$).

Наодите за самостојниот придонес на варијаблите во петте модели упатуваат дека невротизмот е видливо помокен предиктор на критериумот во споредба со екстраверзијата. Истовремено, заклучокот е дека интерните конфликти се во правопрпорционална релација со двете димензии на личноста - кога невротизмот и екстраверзијата се изразени во повисок степен и интерните конфликти се повисоко изразени ($\beta=0,213$; $t=3,314$; $p<0,01$) и $\beta=0,140$; $t=2,173$; $p<0,05$, соодветно).

Табела 47. Резултатите од хиерархиската регресивна анализа: предиктори - димензии на личноста; критериум - надворешни конфликти ($N=235$)

Варијабли (предиктори)	Модел 1	Модел 2	Модел 3	Модел 4	Модел 5
1 невротизам	,202**	,198**	,199**	,196**	,198**
2 екстраверзија		,177**	,179**	,178**	,174**
3 отвореност			-,020	-,022	-,026
4 совесност				,021	,014
5 согласување					,050
R	,202	,268	,269	,269	,274
R ²	,042	,072	,072	,073	,075
R ² change	,041	,031	,000	,000	,002
F change	9,871**	7,785**	,094	,104	,348

Наодите дадени во Табела 47 зборуваат дека 4,1% во варијансата на *надворешните конфликти* се објаснети од димензијата невротизам (Модел 1; $F(1, 233)=9,871$; $p<0,01$). Долонителни 3,1% објаснува димензијата екстраверзија (Модел 2; $F(1, 232)=7,785$; $p<0,01$).

Стандардизираните коефициенти покажуваат дека самостојниот придонес на двете димензии во предвидувањето на критериумот е статистички значаен. Според тоа, може да се заклучи дека кога невротизмот и екстраверзијата се поизразени и надворешните конфликти се поголеми ($\beta=0,198$; $t=3,082$; $p<0,01$) и $\beta=0,174$; $t=2,707$; $p<0,01$, соодветно).

Врз основа на резултатите за врската на неодлучноста при изборот на занимање со димензиите на личноста може да се констатира дека **хипотезата А4** според која со зголемување на екстраверзијата, совесноста и отвореноста и со намалување на невротизмот и согласувањето, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите, делумно се прифаќа. Конкретно, неодлучноста при изборот на занимање значајно и позитивно корелира со невротизмот. Најдена е и статистички значајна поврзаност помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и димензијата екстраверзија, но таа релација не е во претпоставената негативна насока како што беше постулирано (со зголемување на изразеноста на димензијата екстраверзија, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај матурантите). Со другите три димензии на личноста, според наодите, неодлучноста при изборот на занимање не е значајно поврзана.

3.3. Резултати од тестирањето на хипотезите во групата Б

Со цел да се утврди дали испитаниците кои се наоѓаат во различна фаза на одлучување при изборот на занимање се разликуваат во однос на интересирањата (конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање и конзистентноста во профилот на интересирањата), перцепцијата на тековниот избор на занимање, културните ориентации, како и во однос на димензиите на личноста, беше направена еднонасочна анализа на варијанса, односно хи-квадрат тест.

Во продолжение се презентирани резултатите што се добија при примената на овие статистички постапки, а се во функција на проверка на хипотезите од групата Б (хипотези Б1, Б2, Б3 и Б4).

а) Резултати за односи на фазите во одлучувањето со интересирањата (конзистентност и конгруентност)

Применетата еднонасочна анализа на варијанса покажа дека испитаниците независно од фазата во процесот на вокациско одлучување во која се наоѓаат во периодот кога треба да преминат од средно кон високо образование, не се разликуваат во однос на степенот на постигната конгруентност помеѓу професионалните интересирања и тековниот избор на занимање, како и во степенот на конзистентност помеѓу нивните интересирања ($F(3, 231)=1,229$; $p>0,05$; $F(3,231)=2,479$; $p>0,05$; соодветно) (Табела 48).

Табела 48. АНОВА за односи помеѓу фазите во одлучувањето и интересирањата (конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање и конзистентност помеѓу интересирањата)

Варијабли	Фази во одлучувањето	N	M	SD	df	F	p
Конгруентност	1 (одлучени)	69	10,07	3,83	3; 231	1,559	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	8,80	3,98			
	3 (делумно одлучени)	37	8,84	4,43			
	4 (неодлучени)	36	8,94	3,92			
	Вкупно	235	9,20	4,02			
Конзистентност	1 (одлучени)	69	2,54	,61	3; 231	2,479	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	2,41	,65			
	3 (делумно одлучени)	37	2,27	,80			
	4 (неодлучени)	36	2,64	,54			
	Вкупно	235	2,46	,66			

Карактеристично е тоа што испитаниците во првата фаза кои се третираат како такви кои постигнале одлученост, сепак, отскокнуваат во поглед на просечната изразеност на конгруентноста во споредба со оние кои се наоѓаат во пониска (втора, трета или четврта) фаза, па според тоа, се карактеризираат со понизок степен на одлученост. Просечните постигнувања, пак, на субјектите во овие три фази се речиси идентични.

Би требало да се истакне и резултатот за просечната изразеност на конзистентноста кај субјектите во четвртата фаза (испитаници

категоризирани како неодлучени) - тие имаат највисоко постигнување, и покрај спротивното очекување, по нив следат оние кои се наоѓаат во највисоката фаза (испитаници со највисок степен на одлученост), додека пак, најниско е постигнувањето на испитаниците во третата фаза (испитаници категоризирани како делумно одлучени).

Врз основа на F-вредноста добиена при проверката на **хипотезата Б.1** преку која се тврдеше дека матурантите со повисок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и повисока конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со понизок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и пониска конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање, не се прифаќа.

б) Резултатите за односот на фазите во одлучувањето со културните ориентации

Резултатите за односот на *фазите во одлучувањето и културните ориентации* се претставени во Табела 49.

Табела 49. АНОВА за односот помеѓу фазите во одлучувањето и културните ориентации колективизам и извесност

Варијабли	Фази во одлучувањето	N	M	SD	df	F	p
Ориентација кон колективизам	1 (одлучени)	69	21,42	3,86	3; 231	2,094	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	19,76	4,70			
	3 (делумно одлучени)	37	20,76	3,42			
	4 (неодлучени)	36	20,47	4,24			
	Вкупно	235	20,51	4,24			
Ориентација кон извесност	1 (одлучени)	69	21,38	3,74	3; 231	,826	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	20,54	4,65			
	3 (делумно одлучени)	37	21,70	5,31			
	4 (неодлучени)	36	21,47	5,33			
	Вкупно	235	21,11	4,62			

Како што може да се види, наодите сугерираат дека културната ориентација колективизам е најизразена кај испитаниците кои се наоѓаат во највисоката фаза на одлучување. По нив доаѓаат оние во третата и во четвртата фаза со речиси исти постигнувања, а најниска тенденција кон колективизам манифестираат субјектите во втората фаза. Тестирањето на разликите помеѓу просечните постигнувања на четирите групи испитаници покажа дека тие не се статистички значајни ($F(3, 231)=2,094; p>0,05$). Имено, матурантите кои се наоѓаат во различна фаза на одлучување при изборот на занимање, значајно не се разликуваат од аспект на изразеноста на колективистичката ориентација.

Матурантите кои се наоѓаат во различна фаза на вокациско одлучување не се разликуваат ниту во однос на изразеноста на ориентацијата кон извесност ($F(3,231)=0,826; p>0,05$). Всушност, тие имаат речиси идентични постигнувања кога станува збор за избегнувањето неизвесност, без разлика колкав е степенот на одлученост што го постигнале при изборот на занимање.

Оттука, заклучокот е дека **хипотезата Б3** според која матурантите со повисоко изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност се наоѓаат во пониска фаза на одлучување од матурантите со пониско изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност, не се прифаќа.

в) Резултати за односот на фазите во одлучувањето со димензиите на личноста

Од податоците во Табела 50 се гледа дека испитаниците кои се наоѓаат во различна фаза на одлучување најмногу се разликуваат во поглед на димензијата отвореност кон нови искуства, како и во поглед на невротизмот, односно емоционалната нестабилност. Конкретно, испитаниците што се наоѓаат во најниската фаза во процесот на одлучување се и најмалку отворени за искуства, а блиску до нив, според степенот на изразеност на отвореноста, се и оние во првата и во втората

фаза. Најотворени за искуства, според добиените резултати, се испитаниците во втората фаза. Кај субјектите во последната фаза и емоционалната нестабилност е поизразена во споредба со останатите. Всушност, испитаниците во третата, во втората и во првата фаза имаат приближно исти постигнувања во однос на невротизмот.

Табела 50. АНОВА за односи помеѓу фазите во одлучувањето димензиите на личноста невротизам, експресија, отвореност, согласување и совесност

<i>Варијабли</i>	<i>Фази во одлучувањето</i>	N	M	SD	df	F	p
Невротизам	1 (одлучени)	69	99,57	15,3	3; 231	1,938	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	103,84	17,73			
	3 (делумно одлучени)	37	102,68	16,30			
	4 (неодлучени)	36	107,17	12,43			
	Вкупно	235	102,91	16,19			
Експресија	1 (одлучени)	69	94,13	7,99	3; 231	,460	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	95,03	9,30			
	3 (делумно одлучени)	37	94,84	7,05			
	4 (неодлучени)	36	96,17	8,76			
	Вкупно	235	94,91	8,49			
Отвореност	1 (одлучени)	69	113,52	11,84	3; 231	2,360	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	117,12	12,30			
	3 (делумно одлучени)	37	114,97	12,32			
	4 (неодлучени)	36	111,31	12,46			
	Вкупно	235	114,83	12,30			
Согласување	1 (одлучени)	69	111,41	10,02	3; 231	,034	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	110,98	10,88			
	3 (делумно одлучени)	37	111,41	7,82			
	4 (неодлучени)	36	111,47	12,06			
	Вкупно	235	111,25	10,34			
Совесност	1 (одлучени)	69	98,12	9,20	3; 231	1,863	>0,05
	2 (речиси одлучени)	93	97,87	8,45			
	3 (делумно одлучени)	37	95,08	7,69			
	4 (неодлучени)	36	95,19	8,29			
	Вкупно	235	97,09	8,59			

F-тестот покажа дека, сепак, добиените разлики не се статистички значајни ниту кога се работи за отвореноста ($F(3,231)=2,360$; $p>0,05$), ниту кога е во прашање невротизмот ($F(3,231)=1,938$; $p>0,05$) кај матурантите во различните фази на вокациско одлучување. Што се однесува до останатите три диманзии, екстраверзија, согласност и свесност, постигнувањата на испитаните лица се многу слични независно во која фаза на одлучување се наоѓаат. И F-вредностите се многу ниски ($F(3,231)=0,460$; $p>0,05$; $F(3,231)=0,034$; $p>0,05$; $F(3,231)=0,186$; $p>0,05$; соодветно), упатуваќи на малите разлики помеѓу субјектите во поглед на конкретните димензии.

Оттука, може да се заклучи дека **хипотезата Б4** според која матурантите со повисоко изразена екстраверзија, совесност и отвореност и пониско изразен невротизам и согласување се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со пониско изразена екстраверзија, совесност и отвореност и повисоко изразен невротизам и согласување, не се прифаќа.

г) Резултати за односот на фазите во одлучувањето со перцепцијата на тековниот избор на занимање

Хи-квадрат тестот (Табела 51а) покажа дека испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како високо престижен не се разликуваат од оние што тековниот избор го перцепираат како ниско престижен во однос на постигнатиот степен на одлученост, т.е. фазата на вокациско одлучување во која се наоѓаат ($\chi^2(3)=1,428$; $N=235$; $p>0,05$).

Резултатите упатуваат и на тоа дека фазата во којашто се наоѓаат испитаниците во процесот на вокациско одлучување, односно степенот на постигната одлученост не е значајно поврзана ниту со перцепцијата на тековниот избор на занимање од аспект на неговата полова определеност ($\chi^2(3)=0,132$; $N=235$; $p>0,05$) (Табела 51б).

Табела 51а. Резултати од хи-квадрат-тестот за односи помеѓу фазите во одлучувањето и перцепцијата на тековниот избор на занимање (престиж)

Фази во одлучувањето	Престиж		Вкупно
	низок	висок	
1 (одлучени)	6 (2,6%)	63 (26,8%)	69 (29,4%)
2 (речиси одлучени)	7 (3,0%)	86 (36,6%)	93 (39,6%)
3 (делумно одлучени)	1 (0,4%)	36 (15,3%)	37 (15,7%)
4 (неодлучени)	3 (1,3%)	33 (14,0%)	36 (15,3%)
Вкупно	17 (7,2%)	218 (92,8%)	235 (100,0%)

$$\chi^2(3)=1,428; N=235; p>0,05$$

Табела 51б. Резултати од хи-квадрат-тестот за односи помеѓу фазите во одлучувањето и перцепцијата на тековниот избор на занимање (полова определеност)

Фази во одлучувањето	Полова определеност		Вкупно
	машко	женско	
1 (одлучени)	37 (15,7%)	32 (13,6%)	69 (29,4%)
2 (речиси одлучени)	50 (21,3%)	43 (18,3%)	93 (39,6%)
3 (делумно одлучени)	19 (8,1%)	18 (7,7%)	37 (15,7%)
4 (неодлучени)	20 (8,5%)	16 (6,8%)	36 (15,3%)
Вкупно	126 (53,6%)	109 (46,4%)	235 (100,0%)

$$\chi^2(3)=0,132; N=235; p>0,05$$

Оттука, и хипотезата **Б2** во која се вели дека матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како престижен и како маскулин се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како непрестижен и како феминин, не се прифаќа.

3.4. Резултати од тестирањето на В хипотезата (односот на неодлучноста при изборот на занимање со фазите во одлучувањето)

За да се провери В хипотезата која ја дефинира релацијата на неодлучноста при изборот на занимање со фазите во одлучувањето беше применета еднонасочна АНОВА. Добиените резултати се презентирани во Табела 52.

Резултатите сугерираат дека испитаниците кои се соочуваат со помалку изразени тешкотии во процесот на донесување одлука при изборот на занимање, се наоѓаат и во повисока фаза на одлучување, додека пак, оние кои имаат поизразени тешкотии се наоѓаат во пониска фаза на одлучување. До истата констатација се доаѓа ако се погледнат и наодите за фазите на одлучување и трите димензии на неодлучноста при изборот на занимање, како и нивните субдимензии. Во сите случаи се забележува дека испитаниците кои се соочуваат со поизразена неодлучност при изборот без разлика на нејзиниот извор, се лоцирани пониско во процесот на вокациско одлучување.

Имено, матуратите кои се поподготвени да се вклучат во процесот на донесување одлука за избор на занимање ($F(3,231)=4,526$; $p<0,01$), односно се помотивирани да изберат занимање ($F(3,231)=8,553$; $p<0,01$) и кои се карактеризираат со пониска генерализирана неодлучност ($F(3,231)=5,443$; $p<0,01$) се наоѓаат понапред во процесот на одлучување. Исклучок е само релацијата на дисфункционалните верувања со фазите во одлучувањето - тие се поизразени кај испитаниците кои се наоѓаат во понапредна фаза, додека, пак, кај испитаниците кои се наоѓаат во пониска фаза дисфункционалните верувања поврзани со вокацискиот избор се помалку изразени ($F(3,231)=3,137$; $p<0,05$).

Табела 52. АНОВА за односиј ѿмеђу неодлучностиа ѿри изборѿ на занимање и фазијѿе во одлучувањѿто (N=235)

Варијабли	Фази во одлучувањето	M	SD	N	df	F	p
<i>одлучности ѿри ројѿ на занимање/ терна неодлучности ѿно)</i>	1 (одлучени)	2,15	,65	69	3; 231	16,015	,000
	2 (речиси одлучени)	2,42	,61	93			
	3 (делумно одлучени)	2,64	,54	37			
	4 (неодлучени)	2,97	,51	36			
	Вкупно	2,46	,65	235			
<i>одгојвености за избор анимање</i>	1 (одлучени)	2,71	,52	69	3; 231	4,526	,004
	2 (речиси одлучени)	2,79	,62	93			
	3 (делумно одлучени)	2,84	,47	37			
	4 (неодлучени)	3,12	,50	36			
	Вкупно	2,83	,57	235			
<i>волна мотивираности избере занимање</i>	1 (одлучени)	1,86	,95	69	3; 231	8,553	,000
	2 (речиси одлучени)	2,06	1,02	93			
	3 (делумно одлучени)	2,20	,86	37			
	4 (неодлучени)	2,84	,95	36			
	Вкупно	2,14	1,01	235			
<i>рализирана лучности</i>	1 (одлучени)	2,79	,90	69	3; 231	5,443	,001
	2 (речиси одлучени)	3,02	1,01	93			
	3 (делумно одлучени)	3,08	,82	37			
	4 (неодлучени)	3,55	,79	36			
	Вкупно	3,04	,94	235			
<i>функционални вања</i>	1 (одлучени)	3,48	,87	69	3; 231	3,137	,026
	2 (речиси одлучени)	3,30	,82	93			
	3 (делумно одлучени)	3,24	,63	37			
	4 (неодлучени)	2,98	,79	36			
	Вкупно	3,30	,82	235			
<i>осѿајѿок на ормациѿи</i>	1 (одлучени)	1,90	,91	69	3; 231	14,755	,000
	2 (речиси одлучени)	2,28	,80	93			
	3 (делумно одлучени)	2,59	,73	37			
	4 (неодлучени)	2,94	,73	36			
	Вкупно	2,32	,88	235			
<i>волна рмираности за фазијѿе соѿи вѿива ѿроцесѿѿи несување одлука ѿри ројѿ на занимање</i>	1 (одлучени)	1,96	1,11	69	3; 231	12,997	,000
	2 (речиси одлучени)	2,34	1,01	93			
	3 (делумно одлучени)	2,75	,89	37			
	4 (неодлучени)	3,18	,97	36			
	Вкупно	2,42	1,09	235			

ѿродолжува

<i>эволна ормираносй за себе си</i>	1 (одлучени)	1,90	1,06	69	3; 231	8,737	,000
	2 (речиси одлучени)	2,23	,95	93			
	3 (делумно одлучени)	2,55	,95	37			
	4 (неодлучени)	2,89	1,00	36			
	Вкупно	2,29	1,04	235			
<i>эволна ормираносй за мањайа</i>	1 (одлучени)	1,93	,97	69	3; 231	13,199	,000
	2 (речиси одлучени)	2,43	,99	93			
	3 (делумно одлучени)	2,74	,98	37			
	4 (неодлучени)	3,10	,89	36			
	Вкупно	2,43	1,04	235			
<i>эволна ормираносй за иной на којийо може з дојде до лнийелни ормации за йроцесой длучување</i>	1 (одлучени)	1,80	,94	69	3; 231	5,657	,001
	2 (речиси одлучени)	2,11	1,05	93			
	3 (делумно одлучени)	2,34	,95	37			
	4 (неодлучени)	2,60	1,05	36			
	Вкупно	2,13	1,03	235			
<i>онзисйенйни ормации</i>	1 (одлучени)	1,94	,85	69	3; 231	11,806	,000
	2 (речиси одлучени)	2,24	,74	93			
	3 (делумно одлучени)	2,50	,74	37			
	4 (неодлучени)	2,85	,78	36			
	Вкупно	2,29	,83	235			
<i>йгурни информации</i>	1 (одлучени)	2,02	1,06	69	3; 231	6,153	,000
	2 (речиси одлучени)	2,25	1,00	93			
	3 (делумно одлучени)	2,40	,95	37			
	4 (неодлучени)	2,90	,97	36			
	Вкупно	2,31	1,04	235			
<i>йрешни конфликйи</i>	1 (одлучени)	2,10	,93	69	3; 231	6,153	,000
	2 (речиси одлучени)	2,42	,86	93			
	3 (делумно одлучени)	2,75	,68	37			
	4 (неодлучени)	2,98	,81	36			
	Вкупно	2,46	,90	235			
<i>зорешни конфликйи</i>	1 (одлучени)	1,69	,94	69	3; 231	6,153	,000
	2 (речиси одлучени)	2,06	1,03	93			
	3 (делумно одлучени)	2,34	1,14	37			
	4 (неодлучени)	2,68	1,28	36			
	Вкупно	2,09	1,11	235			

Исто така, може да се констатира дека матурантите кои се поинформирани за одвивањето на овој процес ($F(3,231)=14,755$; $p<0,01$), т.е.

располагаат со повеќе информации за фазите низ кои се одвива процесот ($F(3,231)=12,997$; $p<0,01$), кои се повеќе запознати со професиите и со нивните карактеристики ($F(3,231)=13,199$; $p<0,01$), кои подобро се познаваат себе си ($F(3,231)=8,737$; $p<0,01$), а знаат и како да дојдат до дополнителни податоци во врска со вокацискиот избор ($F(3,231)=5,657$; $p<0,01$), се наоѓаат во повисока фаза на одлучување.

Најпосле, во услови кога се соочуваат со поконзистентни информации за вокациското одлучување ($F(3,231)=11,806$; $p<0,01$), т.е. имаат посигурни информации за процесот ($F(3,231)=6,153$; $p<0,01$), а нивните внатрешни и надворешни конфликти ($F(3,231)=6,153$; $p<0,01$ и $F(3,231)=6,153$; $p<0,01$, соодветно) се помали, тогаш и фазата на одлучување во која се наоѓаат е повисока.

Заклучокот базиран на изнесените статистички показатели е дека матурантите со помалку изразена неодлучност при изборот на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од матурантите со поизразена неодлучност при изборот на занимање. Според тоа, **В хипотезата** се прифаќа.

Анализата продолжи со пост-хок тестирање на разликите помеѓу четирите групи испитаници во поглед на нивните просечни постигнувања на скалите и потскалите на неодлучноста при изборот на занимање. Освен веќе констатираните разлики во неодлучноста при изборот на занимање помеѓу испитаниците што се наоѓаат во првата фаза и оние што се наоѓаат во четвртата фаза, резултатите од применетиот Scheffe-test го демонстрираа следното (Табела 58, Прилог 8):

- испитаниците кои се наоѓаат во четвртата фаза се помалку мотивирани да се вклучат во процесот на вокациско одлучување во споредба со испитаниците во втората и во третата фаза;
- генерализираната неодлучност е поизразена кај субјектите во четвртата фаза за разлика од оние кои се наоѓаат во втората фаза;
- значајни разлики во поглед на дисфункционалните верувања, освен помеѓу матурантите во првата и во четвртата фаза, не се најдени при споредувањето по парови на другите групи;

- во однос на димензијата неподготвеност за избор на занимање статистички значајно се разликуваат испитаниците во втората и во четвртата фаза на одлучување, и тоа, неподготвеноста е поизразена кај оние што се наоѓаат во четвртата фаза;
- недостатокот на информации за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при изборот на занимање и недостатокот на информации за себе си се поизразени кај респондентите во третата фаза споредени со оние во првата фаза, како и кај респондентите во четвртата фаза наспроти оние од втората фаза;
- освен кај испитаниците во четвртата фаза, и кај испитаниците во третата и во втората фаза недостатокот на информации за занимањата е поголем во споредба со испитаниците во првата фаза, испитаниците во четвртата фаза се соочуваат со поизразен недостаток на информации за занимањата и од оние во втората фаза;
- статистички значајни разлики во поглед на недостатокот на знаење за начинот на којшто може да се дојде до дополнителни информации за процесот на вокациско одлучување, освен помеѓу матурантите во првата и во втората фаза, не се најдени при споредувањето по парови на другите групи испитаници;
- освен кај субјектите во четвртата фаза, и кај оние во третата и во втората фаза недостатокот на информации за процесот на донесување вокациска одлука е поизразен во споредба со субјектите во првата фаза; испитаниците во четвртата фаза се соочуваат со поизразен недостаток на информации за процесот на донесување вокациска одлука кога ќе се споредат и со испитаниците во втората фаза;
- несигурните информации во врска со изборот на занимање се поизразени кај матурантите кои се наоѓаат во четвртата фаза за разлика од матурантите во втората фаза;
- испитаниците во третата фаза имаат поголеми внатрешни и надворешни конфликти споредени со оние во првата фаза на одлучување, а пак, испитаниците во четвртата фаза, освен од оние

- во првата фаза, поголеми внатрешни и надворешни конфликти имаат и од испитаниците во втората фаза;
- и неконзистентните информации се поизразени кај испитаниците во третата фаза во однос на оние во првата фаза, истовремено и испитаниците во четвртата фаза се соочуваат со помалку конзистентни информации не само кога ќе се споредат со испитаниците во првата, туку и кога ќе се споредат со оние во втората фаза;
 - испитаниците во првата фаза на одлучување имаат помалку изразена неодлучност при изборот на занимање од испитаниците во втората, третата и четвртата фаза, оние од четвртата фаза имаат поизразена неодлучност при изборот на занимање во споредба со респондентите во втората фаза.

Најнакрај, може да се заклучи дека интересирањата (конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање, конзистентноста на интересирањата), перцепцијата на занимањата од аспект на димензиите престиж и полова определеност, културните ориентации колективизам и извесност, како и личносните димензии невротизам, екстраверзија, отвореност, согласност и свесност немаат улога во напредувањето низ фазите во вокациското одлучување. Затоа, пак, резултатите покажаа дека постои силна врска помеѓу тешкотиите со кои испитаниците се соочуваат при изборот на занимање во периодот на премин од средно кон високо образование со степенот на постигната одлученост, односно со напредувањето низ процесот на вокациско одлучување.

4. Дискусија

Ако кариерата претставува збир од одлуки поврзани со работата, како што вели Сејвикс (Savickas, 2002), тогаш и изборот на занимање може да се третира како нејзин конституент и важен фактор во определувањето на патеката по која таа ќе се развива.

Сфаќањето за изборот на занимање во овој труд се базира на процесниот пристап според кој станува збор за одлука која не се носи во една временска точка, туку за процес на одлучување којшто се одвива во подолг временски интервал и според определени принципи. Овој приод, наспроти содржинскиот, се смета за поадекватен со оглед на тековните состојби на пазарот на трудот каде доминираат неизвесноста и несигурноста (Николоски, 2005).

Но, до скоро, и теориските и емириските сознанија за кариерата генерално, без разлика кое гледиште го застапуваат или на кое гледиште се базираат, се однесуваа на припадниците на машкиот пол кои доаѓаат од западната култура, по потекло се белци од средната општествена класа, најчесто имаат високо образование и спаѓаат во категоријата работници со "бела јака". Денес, во испитувањето на различните конструкти на кариерата, сè повеќе им се посветува внимание на различни популации, првенствено на жените, а потоа и на припадниците на различните расни и етнички групи, на повозрасните, на талентираниите, како и на лицата со посебни потреби (пр. Brown, Yamini-Diouf & Ruiz de Esparza, 2005; Subich, 2005; Fitzgerald & Harmon, 2001; Juntunen & Cline, 2010; Miller & Brown, 2005; Fabian & Liesener, 2005; Achter & Lubinski, 2005; Sterns & Subich, 2005; Turner & Lapan, 2003).

Оттука, се сметаше дека и овој труд преку податоците добиени во поинаков општествено-културен контекст и во многу поразлични економски услови и состојби на пазарот на трудот, споредени со западните, ќе придонесе кон проширување на досегашните сознанија за кариерата како одраз на вокациското однесување.

Поконкретно, во фокусот на трудот беше процесот на одлучување при избор на занимањето во периодот на премин од средно кон високо

образование согледан преку еден од неговите базични аспекти - неодлучноста при изборот на занимање (кариерната неодлучност), односно тешкотиите коишто можат да се јават при ваквиот избор. Воедно, беа испитани и фазите низ кои се одвива овој процес.

Целта беше да се одговори на прашањето како неодлучноста при изборот на занимањето и фазите во одлучувањето се поврзани со конгруентноста и со конзистентноста на интересирањата, со начинот на којшто се перцепира тековниот избор на занимање земајќи ги предвид димензиите престиж и полова определеност, со културните ориентации колективизам и извесност и со големите пет димензии на личноста.

Дискусија на резултатите за основните статистички показатели на варијаблите во истражувањето

1. Неодлучносӣ при изборот̄ на занимање (кариерна неодлучносӣ)

Врз основа на дескриптивните статистики (Табела 5а и Табела 5б) може да се констатира дека испитаниците се делумно неодлучни кога треба да донесат одлука поврзана со изборот на занимање, односно факултет кој ќе ги профилира во саканата професија. Поинаку кажано, тешкотиите со коишто се соочуваат матурантите кога треба да изберат занимање се умерено изразени (ако вредноста за оваа варијабла, се спореди со средната вредност на скалата на која е мерена, како еден вид референтна мерка, тогаш се забележува дека е многу малку пониска од неа). Временската дистанца од моментот кога треба да се донесе конечната одлука за тоа каде ќе го продолжат своето образование, односно за кое занимање ќе продолжат да се оспособуваат, би можела да биде едно објаснување за добиениот резултат. Имено, испитаниците се наоѓаат релативно блиску до периодот кога треба дефинитивно да одлучат кое занимање или кој факултет ќе го изберат (според системот на образование во Македонија тоа е средината на месец август кога се одвива запишувањето на факултетите, а во извесна смисла тоа е и месец јуни како периодот на полагање матурски испити кои, потоа, го определуваат видот

на студии на коишто може да се продолжи образованието). Според теориските сознанија за изборот на занимање тоа би значело дека испитаниците се прилично ангажирани во експлорацијата на себе си и на занимањата што ја намалува неодлучноста. Од друга страна, се очекува поголем дел од испитаниците да го стесниле просторот на прифатливи алтернативи до број којшто овозможува полесно проценување на истите, а со тоа и до намалување на тешкотиите при изборот. Во прилог на ова оди податокот според кој опсегот на алтернативи/факултети кои се разгледуваат како потенцијални избори се движи од пет до една. Многу мал број субјекти само разгледуваат различни опции без нивно конкретизирање (Табела 60, Прилог 9).

И покрај тоа што овде не е направено лонгитудинално истражување кое би овозможило да се изведат посигурни заклучоци за природата на неодлучноста при изборот на занимање - развојна наспроти хронична, сепак, може да се каже дека кај поголемиот дел испитаници веројатно се работи за вообичаена и минлива неодлучност.

Што се однесува до базичните димензии на неодлучноста при изборот на занимање, констатацијата е дека таа најмногу се должи на неподготвеноста на субјектите да изберат занимање. Според таксономијата на Гати и неговите соработници (Gati et al., 1996), наодот упатува на тоа дека се најизразени тешкотиите што му претходат на самиот избор. Недостатокот на информации поврзани со процесот на одлучување од една страна, и неконзистентноста на информациите коишто поединецот веќе ги има, од друга страна, речиси во иста мера претставуваат извори на неодлучноста при изборот на занимање. Но, кога ќе се споредат со првоспоменатата, тие се присутни во понизок степен.

Анализата на ниво на десетте субдимензии на неодлучноста при изборот на занимање покажа дека дисфункционалните верувања поврзани со занимањата и нивниот избор претставуваат најистакнати тешкотии за испитаниците, а веднаш по нив е и генерализираната неодлучност. Тоа значи дека неодлучноста во процесот на одлучување при изборот на занимање во најголема мера е предизвикана од присуството на нереалистични и погрешни верувања за споменатиот процес. Од друга

страна, пак, недоволната мотивираност, начинот на којшто можат да се добијат дополнителни информации за процесот на донесување одлуки поврзани со кариерата и надворешните конфликти субјектите ги перцепираат како тешкотии кои во најмала мера придонесуваат кон кариерната неодлучност. Недоволната информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување, недоволната информираност за себе си и за занимањата, како и присуството на внатрешни конфликти се доживуваат како тешкотии со умерен интензитет.

Наодите за неодлучноста при изборот на занимање и за нејзините димензии добиени во ова истражување во целост го следат трендот на нивната изразеност соопштен во други студии. Попрецизно, степенот на изразеност на кариерната неодлучност кај испитаниците во овдешното испитување е сличен како и кај американските и австралиските ученици, но е понизок кога ќе се компарира со степенот на изразеност на неодлучноста кај тајвански и кај израелски испитаници (пр. Albion, 2000; Gati & Saka, 2001; Mau, 2001).

Заклучокот е дека неодлучноста при изборот на занимање во најголема мера произлегува од присуството на погрешни верувања во однос на овој процес. Верувајќи, на пример, дека постои идеално занимање или, пак, дека постои занимање коешто ќе овозможи реализација на посакуваните цели, поединецот веројатно ќе го одложува изборот барајќи го таквото занимање. Исто така, можно е да манифестира колебливост постојано преиспитувајќи се дали изборот којшто го прави е најдобриот за него. Неодлучноста како црта на личноста упатува дека станува збор за однесување кое е карактеристично за различни ситуации, вклучително и во доменот на кариерата. Не е за занемарување ниту степенот на изразеност на внатрешните конфликти како извор на тешкотии. Тоа значи дека постојат спротивставени преференции, односно истовремено привлекување на сосема различни занимања. Освен тоа, лицето може да има различни преференции кон различните карактеристики на едно занимање, т.е. некои аспекти на занимањето - потенцијален избор, повеќе да ги преферира, додека некои други да го привлекуваат многу малку или воопшто да не ги сака. Резултатите упатуваат на тоа дека на испитаниците

им се потребни повеќе информации за фазите низ коишто се одвива процесот на одлучување, како и подобро запознавање на себе си и на занимањата. Информирањето во овој домен најверојатно ќе доведе и до намалување на внатрешните конфликти, односно до кристализација на преференциите, но и до насочување кон занимања кои се сложуваат со способностите на лицето што треба да направи вокациски избор. И во развојните теории за избор и развој на кариерата се вели дека клучна активност во периодот на адолесценција е токму барањето информации, односно подобро запознавање на себе си и на светот на работата (Gottfredson, 1981; Savickas, 2005).

Позитивно е што испитаниците се мотивирани да се вклучат во процесот на одлучување што би можело да се должи на познавањето на временскиот рок кога одлуката мора да се донесе. Како што беше изнесено, и конфликтите со важните други се оценети како релативно низок извор на тешкотии во процесот на избор на идното занимање. Во литературата се наведува дека лицата кои му се важни на поединецот можат да го отежнат одлучувањето доколку постои дисбаланс помеѓу нивните желби и очекувања со оние на лицето кое одлучува, како и тоа дека ова е особено евидентно во колективистичките општества. Факт е дека и во нашето општество доминантна е колективистиката ориентација (Кениг, 2006). Но, најниската изразеност токму на овој извор на неодлучноста при изборот на занимање би можел да се објасни со тоа дека младите луѓе сопствените цели ги градат во склад со оние на групата на којашто ѝ припаѓаат. Друго можно објаснување е дека наодот претставува показател на промените што се случуваат на планот на културата кај нас, водејќи кон слабеење на колективистичките вредности, а јакнење на индивидуализмот. Од друга страна пак, треба да се земе предвид и можноста колективизмот да се манифестира низ различни форми, а не исклучиво преку манифестирање на однесување кое ќе се сложува со очекувањата на средината.

На дополнителното прашање во инструментот Career Decision-Making Difficulties Questionnaire за тоа дали размислувале кој факултет, односно кое занимање да го изберат, 97% од матурантите дале потврден

одговор. Резултатот може да се смета за очекуван и сосема разбирлив имајќи ги предвид тенденциите присутни последните години во доменот на образованието, а во насока на поттикнување на младите луѓе да студираат. Оттука, и неговата сличност со реалниот број средношколци (околу 93%) кои го продолжуваат своето образование на некој од нашите универзитети.

Во просек, испитаниците кои веќе размислуваат за изборот што треба да го направат се прилично сигурни во истиот, т.е. во опциите што ги разгледуваат. Овој податок се однесува на второто дополнително прашање насочено кон степенот на сигурност (анг. confidence) во потенцијалните избори. Резултатот произлезен од третото дополнително прашање зборува дека респондентите ги доживуваат тешкотиите со кои се соочуваат во процесот на избор на занимање/факултет како умерено изразени. Ако се компарира со резултатот добиен со примена на инструментот за неодлучноста при изборот на занимање, се забележува дека е малку повисок.

2. Фази во одлучувањето

Сфаќањето за изборот на занимање како процес на донесување одлука подразбира дефинирање на фази низ кои истиот се одвива, како и определување на местото на поединецот во него (лоцирање на фазата во којашто се наоѓа и чекорите/активностите што треба да ги преземе). Во теорискиот дел беа изнесени неколку модели за фазите на вокациското одлучување. Но, без разлика кој од нив ќе биде земен предвид, напредувањето на поединецот низ фазите се прави преку поставување директни прашања за неговата вклученост во процесот и за степенот до којшто го стеснил бројот на алтернативи од кои ќе треба да избере една. При тоа, може да варира бројот на поставени прашања. Во ова истражување, како што беше објаснето, на испитаниците им беа понудени пет искази за процена на нивното место во процесот на одлучување, за потоа, во зависност од одговорите да бидат распределени во четири категории (Табела 5б). Испитаниците кои сè уште не знаат што да

изберат заедно со оние кои започнале да разгледуваат определен опсег на алтернативи, според PIC моделот на Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001), се наоѓаат во првата фаза во процесот на одлучување именувана како прескрининг. Од таа причина, а и следејќи ја постапката на Гати со соработниците (Gati et al., 2011), овие две категории беа обединети во една група и субјектите беа терирани како неодлучени. Тоа понатаму значи дека станува збор за испитаници кои се наоѓаат на самиот почеток во процесот на одлучување. Имено, тие знаат дека треба да изберат занимање/факултет, при што поголемиот дел од нив направиле и одредена идентификација на потенцијално прифатливите алтернативи (според моделот на Хирши и Лаге (Hirschi & Läge, 2007), како и според CIP моделот на Петерсон и соработниците (Peterson et al., 2002). Максималниот број на потенцијалните избори во ова истражување изнесува пет. Овој податок е во линија со бројот постулиран во споменатите модели на одлучување кој изнесува седум, плус минус две опции.

Речиси подеднаков број испитани лица, според дадените одговори, се наоѓаат повисоко во процесот на одлучување споредени со припадниците на претходната категорија. Нивниот избор е уште повеќе ограничен, односно издвоени се неколку (попрецизно, 3-4), за нив, најсоодветни алтернативи. Карактеристично е што секоја од опциите е подеднакво прифатлива, така што продолжува експлорацијата која на ова ниво е, или би требало да биде, подлабока. Тоа значи дека оваа категорија испитаници, според PIC моделот, се наоѓаат во фаза на длабока експлорација и се третирани како делумно неодлучени. Во третата група се наоѓаат испитаници кои сосема го стесниле изборот, издвојувајќи една опција како прва и уште една како нејзина евентуална замена. Врз основа на ова, за нив може да се констатира дека се речиси одлучени. Всушност, за Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) селектирањето на втора најдобра опција е мошне корисно, особено кога постои неизвесност во однос на можностите за имплементација на првоселектираната алтернатива. Оттука, ваквата состојба не би требало да се смета како показател на неодлучност, туку напротив, како олеснителна околност. Според теоријата на Готфредсон (Gottfredson, 1996, 2002, 2005), пак, тоа би значело

дека лицето е подготвено за евентуален компромис при изборот на занимањето. Но, од друга страна, присуството на уште една алтернатива, покрај онаа што претставува прв избор, упатува на веројатноста дека лицето сè уште не постигнало целосна одлученост. Во оваа категорија се најголемиот дел од испитаниците што и е очекувано со оглед на времето кога е реализирано испитувањето, односно со оглед на тоа дека рокот до кој треба да се направи конечниот избор е релативно кус.

Последната категорија е веднаш после втората по бројот на испитаници кои се изјасниле дека го направиле конечниот избор, т.е. имаат само една алтернатива. Значи, за нив може да се заклучи дека се сосема одлучени и дека се наоѓаат највисоко во процесот на одлучување. Ако оваа и претходната категорија се сместат во рамките на РС моделот, произлегува констатацијата дека тие припаѓаат на третата фаза, фаза на избор. Сепак, овде не се обединети, со цел да се провери дали можеби се работи за колебливост, а не за подготвеност за евентуален компромис. Овие два фази се тертираат како посебни и во моделот на Хирши и Лаге (Hirschi & Läge, 2007).

Ако резултатите за напредувањето низ фазите во процесот на одлучување при изборот на занимање добиени во овој труд се споредат со наодите од други истражувања (пр. Kleiman, et al., 2004; Hirschi & Läge, 2007) може да се забележи дека овде е постигнат поголем степен на одлученост или поголемо ограничување на опсегот на потенцијални алтернативи. Но, при ваквата споредба мора да се земе предвид и начинот на којшто се дефинирани прашањата преку кои е оценето напредувањето низ фазите, понатаму, времето кога се реализирани испитувањата, како и карактеристиките на испитаниците. Така, истражувањето на Клејман и соработниците е реализирано со студенти во прва година студии кои избрале предмет поврзан со планирањето на кариерата и кои во моментот на избор на овој предмет декларирале дека имаат проблеми со изборот на полето на студии којшто треба да го направат по завршување на тековната студиска година (значи однапред е познато дека се работи за субјекти кои се наоѓаат поназад во одлучувањето и кои имаат извесни тешкотии при изборот). Во другото наведено истражување вклучени се испитаници во

седмо одделение кои, според образовниот систем во Швајцарија, во осмо одделение имаат задолжителен предмет за кариерата и истиот им помага во донесувањето одлука за избор на занимање. После деветто одделение, пак, тие треба да го изберат понатамошното образование (значи, според истражувачите, тие се наоѓаат во период пред формално започнување на процесот на одлучување). Испитаниците во оваа студија, од друга страна, се најблиску до моментот кога треба да донесат конечна одлука за своето идно занимање, односно понатамошно образование. Имено, тие се наоѓаат во период кога веќе се или барем се очекува да бидат ангажирани во разгледување и оценување на опциите што им стојат на располагање, па дури и да направиле прилично стеснување на бројот на тие опции (што впрочем и се покажа, како што беше изнесено погоре во текстот).

3. Инџересирања (конџруенџносџ џо меџу инџересирањаџа и џековниоџ избор на занимање, конзисџенџносџ на инџересирањаџа)

Вниманието во овој труд беше насочено кон две појави поврзани со интересирањата - нивната хомогеност кај секој испитаник и нивното совпаѓање со тековниот избор на занимање, т.е. со тековно избраниот вид на образование. Имено, беа испитани конзистентноста на интересирањата и конгруентноста помеѓу интересирањата и работната средина.

Конгруентноста, како што беше објаснето претходно во текстот, беше пресметана според постапката предложена од Барун и Гор и претставена како С-индекс. Добиениот резултат (Табела 5а) покажува дека конгруентноста е умерено изразена, односно дека сложувањето помеѓу интересирањата на испитаниците и нивниот тековен избор е делумно постигнато. Ако се спореди со вредностите добиени кај хрватски студенти во завршна година од студирањето (Šverko & Babarović, 2008), се забележува дека овде индексот на конгруентност е малку понизок. Разликата, пак, помеѓу конгруентноста на овдешниот примерок е прилично пониска во однос на конгреунтноста добиена на примерок на швајцарски ученици (Hirschi & Läge, 2008). Ако се земат предвид соопштените сознанија дека кон крајот на средното образование

конгруентноста се намалува (Tracey & Robbins, 2005, според Betz, 2008), тогаш може да се констатира дека добиениот наод е во склад со таквите сознанија.

Конзистентноста, како што се гледа од наодите (Табела 5а), е релативно висока. Тоа значи дека профилот на испитаниците го формираат меѓусебно мошне слични интересирања, обезбедувајќи компактност и хармонија. Резултатот би можел да се интерпретира како индикатор на прилично високата искристализираност на преференциите на испитаниците. Ова, понатаму, може да се третира како добро познавање на себе си. Од друга страна, веројатно и искуството коешто се стекнува во текот на оспособувањето за избраното занимање има своја улога во постигнувањето конзистентност во личните преференции. За Мартон (Mourton, 1983, според Hirschi & Läge, 2008), на пример, конзистентноста е показател на подготвеноста за избор на занимање, како и на себе-свесноста. Инаку, овдешниот наод е во линија со наодот што го соопштуваат Хирши и Лаге (Hirschi & Läge, 2008).

4. Перцепција на шеговниот избор на занимање

Во трудот е испитан начинот на којшто матурантите ги перцепираат занимањата за кои тековно се оспособуваат и тоа од аспект на две димензии, престижот и половата определеност. Одредувањето на престижот на едно занимање може да се направи врз основа на повеќе индикатори, како што се степенот на образование, нивото на когнитивни способности неопходно за успешно извршување на конкретното занимање, висината на платата што ја обезбедува занимањето, општествениот статус што го нуди. Половата определеност се проценува според процентуалната застапеност на припадниците на машкиот, односно на женскиот пол во односното занимање. Факт е дека поголем дел од занимањата денес се неутрални во поглед на половата определеност како резултат на слабеењето на границата помеѓу "машките" и "женските" професии (сè повеќе жени има во машките професии, од една страна, а и мажите се поподготвени за разлика од порано да се занимаваат со

традиционално женски занимања, од друга страна). Тргувајќи од ова, овде се испитуваше само како испитаниците гледаат на својот моментален избор без оглед дали постои рамнотежа помеѓу нивниот пол и маскулиноста/фемининоста на изборот. И престижот како димензија на занимањата, исто така, не беше проценет врз основа на споменатите индикатори (впрочем и сите занимања за кои е потребно само средно образование во литературата се третираат како такви со низок или умерено изразен престиж). Од интерес беше начинот на којшто субјектите го доживуваат веќе направениот избор во однос на неговата социјална пожелност.

Презентираните резултати (Табела 5б) демонстрираа дека најголем дел од матурантите сметаат дека занимањето што го избрале има висок углед во општеството, додека останатите тековниот избор го перцепираат како таков со низок углед. Едно можно објаснување на ваквиот наод е што во истражувањето беа вклучени матуранти од средни училишта коишто се поатрактивни или пак, избрале насока во рамки на училиштето која е поатрактивна во споредба со останатите. Во прилог на ова оди фактот што при реализацијата на истражувањето беа вклучени субјекти од подобрите класови. Имено, се веруваше дека тоа се ученици кои вообичаено го продолжуваат своето понатамошно образование што беше важно за овој труд, но и ученици кои се поподготвени да учествуваат во истото, особено заради обемноста на мерните инструменти. Исто така, не може да се исклучи тенденцијата на испитаниците да го перцепираат својот избор како социјално пожелен отколку што навистина е таков. Истражувањата во областа на автоперцепцијата на учениците велат дека тие ги преценуваат своите интелектуални способности и својот социјален статус (Керамичиева, 2002). Оттука, би можело да се очекува дека тие во попозитивно светло ќе настојуваат да ги прикажат и другите работи кои се однесуваат на нив, како што е занимањето, односно насоката што ја избрале со запишувањето во средно училиште.

Наодите покажаа дека бројот на испитаниците кои тековниот избор го гледаат како маскулин е речиси подеднаков со оние кои сметаат дека е феминин.

5. Културни ориентации

Според добиените резултати (Табела 5а) може да се констатира дека во просек, испитаниците се ориентирани кон колективизам и кон извесност. Тоа значи дека тие преферираат познати, однапред дефинирани и јасни ситуации. Истовремено, прилично значење ѝ придаваат на групата на која ѝ припаѓаат, на хармоничните односи во неа, поврзаноста со другите членови, меѓусебното помагање и советување. Ако се земе предвид образовниот систем и методите на учење коишто се применуваат во наставата како фактор во насочувањето кон колективизам, односно индивидуализам, тогаш ваквите резултати се сосема очекувани. Освен тоа, емпириски е потврдено дека во нашето општество доминира колективистичката ориентација (Кениг, 2006), и покрај слабењето на одредени вредности карактеристични за таквата култура, како што се социјалните (Блажевска - Стоилковска, 2008) и семејните, односно традиционалните вредносни ориентации (Фрицханд, 2007).

Присуството на рецептивното учење каде учениците примаат готови знаења коишто треба да ги разберат, да ги поврзат со претходно стекнатите и потоа да ги меморираат, може да се претпостави дека придонесува и кон насоченоста на испитаниците кон јасни и предвидливи ситуации.

6. Димензии на личноста

Од анализата на податоците за петте димензии на личноста (Табела 5а) произлегува заклучокот дека кај матурантите најниско е изразена екстраверзијата во споредба со останатите димензии. Тоа значи дека тие манифестираат пониска тенденција кон доживување позитивни емоции. Потоа следи совесноста како рефлексивност на организираноста, издржливоста, можноста да се воспостави контрола над себе си и над случувањата, како и рефлексивност на ориентацијата кон поставување и реализирање на цели. Релативно повисока е димензијата невротизам.

Значи, тенденцијата кон доживување негативни емоции, во просек, е поизразена од тенденцијата кон доживување позитивни емоции. Највисоко изразени се отвореноста кон нови искуства и согласувањето. Насоченоста кон стекнување нови искуства е разбирлива од аспект на возраста. Имено, испитаниците се наоѓаат во средна адолесценција кога е особено забележителна потребата за промени, акции, толеранцијата на нејасни ситуации, изразено љубопитство. Возраста може да послужи како објаснување и за пониската изразеност на совесноста. Овој наод е во согласност со изнесените сознанија дека оваа димензија во повисок степен се манифестира во периодот на зрелост (McCrae & Costa, 1999, според Costa & McCrae, 2006). Согласувањето како димензија која е показател на квалитетот на врските со луѓето кои поединецот ги преферира и која опфаќа црти како што се сочувство и широкоградост, кооперативност и алтруизам, би можела да се објасни со колективистичката ориентација на нашето општество. Веројатно улога во изразеноста на оваа димензија има и тоа што таа ги вклучува и популарноста и дружељубивоста, појави кои на младите во конкретниот возрасен период им се особено важни. Од друга страна, во литературата се наведува дека согласувањето станува поизразено во периодот на зрелост (McCrae & Costa, 1999, според Costa & McCrae, 2006). Истите автори посочуваат дека во периодот на адолесценција подоминантна е екстраверзијата, но овде резултатите покажаа дека кај младите токму склоноста кон доживување радост и задоволство е најниска. Ова во извесна мера може да е израз на целокупната ситуација во нашето општество. Во прилог на изнесеното одат и наодите за невротизмот, односно склоноста кон дистрес и примената на неадекватни начини за справување со него.

Во продолжение се дискутирани резултатите што се во функција на проверка на претпоставените решенија на проблемот на истражувањето.

Дискусија на резултатите од тестирањето на хипотезите во групата А

1. Дискусија на резултатите за односот на неодлучноста при избор на занимањето (кариерна неодлучност) со интересирањата и со иерархијата на тековниот избор на занимање

Хипотезата А1 во која беше дефинирано дека со зголемување на конзистентноста на интересирањата и конгруентноста на интересирањата со тековниот избор на занимање, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста при изборот на занимање кај мажураните, делумно е прифатена. Имено, претпоставената релација помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и интересирањата, односно нивната конгруентност со тековниот избор на занимање, како што покажаа наодите од применетата хиерархиска регресивна анализа, не беше потврдена. Со тоа и очекувањето дека најголем придонес во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање кај испитаниците ќе има токму совпаѓањето помеѓу личните преференции и карактеристиките на тековно избраното занимање или вид на образование не се исполни. Сејвикс (Savickas, 2002) во својата теорија за избор и развој на кариерата зборува за пробно сложување помеѓу вокациската личност (која меѓу другите аспекти, ја чинат и интересирањата) и занимањата. Ако изборот на факултет во неспоредливо поголем степен ја определува професионалната иднина, т.е. професионалното поле во кое поединецот ќе работи и ќе се реализира во споредба со изборот на средно училиште, тогаш на второспоменатиот вокациски избор би можело да се гледа како на пробно сложување. Постигнатата конгруентност, понатаму, може да се третира како позитивно искуство во донесувањето вокациски одлуки што би довело до поголема одлучност во идните избори поврзани со кариерата, како што е изборот на студии. Непотврдувањето на ваквата претпоставка би можело да се објасни со тврдењето на Лент и соработниците (Lent et al., 2002) дека луѓето најверојатно ќе ја жртвуваат конгруентноста помеѓу нивните интересирања и саканиот избор на сметка на економските

потреби, во услови кога постојат определени ограничувања во образованието, кога сметаат дека е присутна дискриминација при вработувањето или пак, во отсуство на поддршка од страна на семејството. Ако се земе предвид економската состојба кај нас, високата невработеност и неизвесноста во однос на задржувањето на работата, тогаш најверојатно конгруентноста својата улога во (не)одлучноста при вокацискиот избор им ја отстапила на одредени аспекти на занимањата како што се можностите за вработување што ги нудат и висината на платата што можат да ја обезбедат. Исто така, наместо неконгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор да се доживува како појава што може да придонесе кон тешкотии при идниот избор, како таква, можеби се смета евентуалната перцепција на дискриминација при вработувањето во саканото професионално поле. Освен тоа, значењето на постигнатата конгруентност веројатно станува незначителна во услови кога не е постигнат саканиот успех во текот на оспособувањето за професијата избрана со запишувањето во средно образование. Според социјално-когнитивната теорија за избор и развој на кариерата постигнатиот успех во преферираните активности има повратно дејство врз засилувањето на интересирањата и тоа преку чувството за само-ефикасност (Lent, 2005). Така, во отсуство на успех, постигнатата конгруентност не само што нема доволно значење, туку може да се претпостави дека не е зајакнато ниту уверувањето дека е направена добра одлука. Со други зборови, нивото на постигнатиот успех доколку е ниско може да ги стави во втор план интересирањата, насочувајќи го поединецот кон полиња на работа кои помалку го привлекуваат, но затоа, пак, претставуваат опции што можат да се реализираат.

Покрај успехот, би можело да се земе предвид и антиципираното задоволство од направениот избор на занимање при запишувањето во средно училиште и во текот на оспособувањето за истото. Според концепцијата на Барак (Barak, 2001), како што беше изнесено во теоретскиот дел, станува збор за една од трите димензии на интересирањата. Поконкретно, можно е овој аспект на интересирањата да ја определува врската на конгруентноста помеѓу интересирањата и

тековниот избор на занимање со неодлучноста при идниот вокациски избор.

Готфредсон (Gottfredson, 2002), како што беше изнесено во теоретскиот дел, ја нагласува важноста на прифатливите пред преферираните алтернативи, индиректно упатувајќи на тоа дека при изборот на занимање не е доволна само неговата конгруентност со личните преференции, туку и достапноста до него или можноста за негова имплементација. Оттука, треба да се земе предвид евентуалната посилна улога на овој фактор во неодлучноста при изборот на занимање за сметка на конгруентноста.

Најпосле, наодите за релацијата на конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање и неодлучноста при изборот на занимање би можеле да се објаснат и преку критиките упатени на концептот конгруентност. Имено, во прашање се доведува начинот на категоризирање (RIASEC типологијата) на работните средини, т.е. занимањата, а потоа, и начинот на определување на конгруентноста помеѓу нив и интересирањата на поединецот (Arnold, 2004, според Millward, 2005). Авторот особено ја нагласува како проблематична елиминацијата на интересирањата со најниски вредности и земањето предвид само на првите три како најистакнати.

Резултатите за односот помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и конзистентноста на интересирањата демонстрираа дека двете варијабли се во значајна негативна корелација, односно дека врз основа на конзистентноста може да се предвиди неодлучноста при изборот на занимање. Значи, постоењето на хомогеност и компактност помеѓу интересирањата на поединецот му овозможуваат да биде поодлучен во процесот на избирање на својата идна професија. Понаку кажано, оние испитаници чии интересирања се насочени кон активности и занимања што имаат слични карактеристики според типологијата на Холанд, се соочуваат со помалку изразени тешкотии кога избираат професија. Ако изборот се сфати како имплементација на сликата за себе (вокацискиот селф-концепт) во работата, тогаш разбирливо е зошто искристализираноста и конзистентноста на интересирањата, како едни од

нејзините најважни елементи, се придружени со понизок степен на неодлучност при изборот на занимање. Во теоријата на Готфредсон се тврди дека во услови кога треба да се направи помал компромис, интересирањата остануваат главен фактор во избирањето на новата алтернатива. Оттука, произлегува и важноста на компактната помеѓу интересирањата, особено во насока на тоа да оневозможат при правењето компромис да се јават определени тешкотии - извори на неодлучноста при изборот. Имено, постоењето на висок степен на конзистентност помеѓу преференциите на поединецот веројатно води кон ограничување на зоната на прифатливи алтернативи само на оние кои припаѓаат на слични полиња на занимања. Тоа би се очекувало да придонесе кон помалку изразена неодлучност во случај кога би требало да се направи компромис. Како поткрепа на толкувањето за улогата на конзистентноста на интересирањата во пониско изразената неодлучност при изборот на занимање би можеле да се земат предвид и тврдењата дека оваа варијабла е показател на поголемата само-свесност, а со тоа и на поголемата јасност на сопствените цели, желби и можности.

Хипотезата А2 според која *неодлучноста при изборот на занимање е пониска кај мажураниите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како маскулин отколку кај мажураниите кои тековниот избор на занимање го перцепираат како нејрескижен и како феминин*, делумно беше прифатена. Всушност, наодите од применетата хиерархиска регресивна анализа покажаа дека престижот како една од карактеристиките на занимањата е значајно поврзан со кариерната неодлучност. Со други зборови, испитаниците кои тековниот избор на занимање го перцепираат како таков со низок престиж се понеодлучни во споредба со испитаниците кои моменталниот избор го перцепираат како таков со висок престиж. Од друга страна, испитаниците кои својот моментален избор го гледаат како маскулин компарирани со тие кои истиот го доживуваат како феминин не се разликуваат во поглед на кариерната неодлучност.

Наодот за односот на перцепираната социјална пожелност на тековниот избор на занимање и неодлучноста при изборот на занимање може да се објасни согласно поставените очекувања. Мошне е веројатно дека искуството со избор на занимање за кое постои уверување дека има висок углед, ги прави субјектите поодлучни кога треба да направат нов вокациски избор. Што се однесува до половата определеност на занимањата, традиционалното уверување вели дека поголемо значење и важност имаат машките професии, па затоа веќе направениот избор на таква професија би довел до повисок степен на одлучност во идните ситуации кога ќе треба да се прави вокациски избор. Фактот дека линијата помеѓу маскулините и феминините занимања денес е прилично тенка може да се наведе како можна интерпретација на добиениот наод. Покрај тоа, можностите за вработување, напредување, заработувачка, кај нас се многу ограничени што половата определеност на занимањата во тој аспект не игра улога. Наодите за улогата на половата определеност во процесот на избор на занимање не се еднозначни. Според најновите сознанија важноста на оваа карактеристика е најмалку стабилна, анализирана во период од еден до друг вокациски избор (Junk & Armstrong, 2010) што би можело да претставува уште едно објаснување за резултатите добиени во овој труд.

Земени заедно, наодите упатуваат дека испитаниците веројатно новиот избор не го доживуваат исклучиво како продолжување на претходно донесената вокациска одлука, туку како повторно имплементирање на сопствените интересирања, но и способности и цели кои сега се поиздиференцирани, појасни и постабилни. Тоа, пак, претставува исход од подлабоката експлорација на себе си, но и на занимањата. Оттаму, конгруентноста и не придонесува кон тоа матурантите да бидат помалку неодлучни. И половата определеност како карактеристика на тековниот избор на занимање воопшто не придонесува во предвидувањето на неодлучноста при изборот на занимање кај испитаните матуранти. Конзистентноста и начинот на којшто се доживува тековниот избор на занимање од аспект на димензијата престиж, како што

се доби, придонесуваат кон намалување на тешкотиите што можат да се јават во процесот на вокациското одлучување.

За односот на овие варијабли со секоја од димензиите на неодлучноста при изборот на занимање не беа поставени посебни хипотези. Сепак, релациите помеѓу нив беа анализирани и во овој дел истите ќе бидат продискутирани.

Резултатите покажаа дека конгруентноста е значајно и обратнопропорционално поврзана само со генерализираната неодлучност како субдимензија на неодлучноста при изборот на занимање. Со другите субдимензии, како и со базичните димензии на неодлучноста при изборот не е во значајна корелација. И додека искуството со веќе избрано занимање (вид на средно образование) што е конгруентно со интересирањата на лицето беше наведено дека најверојатно нема улога во зајакнувањето на одлучноста при правењето на идниот избор, во овој случај можеби токму таквото искуство доведува до намалување на општата неодлучност. Понатаму, општата неодлучност како извор на тешкотии што можат да се јават непосредно пред да се избере занимањето може да доведе до неодлучност при изборот на занимање.

Во текот на самото одлучување, кога се одвива и подлабока експлорација на опциите и на нивните различни аспекти, веројатно (не)конгруентноста на претходниот избор со сопствените интересирања го губи или намалува значењето за лицето што прави нов избор. На овој начин може да се протолкуваат и резултатите според кои оваа варијабла не е значајно поврзана со останатите извори на неодлучноста при изборот на занимање, односно воопшто не учествува во нивното предвидување. Во прилог на резултатите во ова истражување одат наодите според кои конгруентноста изразена преку C - индексот не е поврзана со подготвеноста за избор на занимање како аспект на неодлучноста при изборот на занимање (Hirschi & Läge, 2008).

Што се однесува до конзистентноста на интересирањата, добиените наоди демонстрираа дека оваа варијабла е значајно и обратнопропорционално поврзана со субдимензиите генерализирана

неодлучност, недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на одлучување при изборот на занимање, недоволна информираност за себе си, недоволната информираност за начинот на којшто може да се дојде до дополнителни информации поврзани со процесот на одлучување при изборот на занимање, како и со субдимензиите несигурни информации за изборот на занимање и внатрешни конфликти. Од базичните димензии на неподготвеноста за избор на занимање, конзистентноста значајно и негативно корелира со недостатокот на информации и со неконзистентните информации за процесот на одлучување при изборот на занимање. Со неподготвеноста за избор на занимање не е значајно поврзана што е во линија со наодите соопштени од Хирши и Лаге (Hirschi & Läge, 2008).

Наодите за обратнопропорционалната поврзаност на оваа варијабла со димензијата недостаток на информации за процесот на вокациско одлучување, како и со нејзините три субдимензии се во склад со погоре изнесеното за односот на конзистентноста со експлорацијата и на себе си, но и на начинот на одвивање на процесот на вокациско одлучување. Имено, ако наодот се согледа од поширок аспект, односно ако се земат предвид елаборираните сфаќања на Сејвикс за кариерата, се доаѓа до констатација за позитивната улога на експлорацијата во кристализацијата на интересирањата и во воспоставувањето на нивната кохерентност, како и за нејзината улога во позитивните искуства поврзани со кариерните одлуки. Значи, експлорацијата им овозможува на испитаниците да дојдат до поголемо знаење за сопствените преференции и способности, но и за начинот на којшто се носат кариерни одлуки. Ова, понатаму резултира со понизок степен на изразеност на тешкотиите произлезени од недоволната информираност за себе си и за одвивањето на процесот на донесување вокациски одлуки, како и за начинот на којшто можат да се добијат дополнителни информации доколку е потребно.

Истовремено, ако кохерентноста се третира како усогласеност на личните преференции, тогаш може да се очекува да биде придружена и со усогласеност и сигурност во информациите за процесот на донесување одлука при изборот на занимање. Оттаму, во услови кога хомогеноста на

интересираната е поголема, тешкотиите произлезени од несигурните и неконзистентните информации се помалку изразени. Согласно изнесеното, сосема очекуван е и наодот според којшто конзистентноста во профилот на интересирањата е во значајна и обратнопропорционална релација со внатрешните конфликти, односно тешкотиите произлезени од противречностите во вокациската слика за себе.

Од резултатите за односот на перцепираното ниво на престиж на тековниот избор на занимање со основните димензии на неодлучноста при изборот на занимање и нивните субдимензии произлегува констатцијата дека оваа варијабла е значајно и негативно поврзана со димензијата неконзистентни информации за изборот на занимање и со субдимензијата недоволна информираност за себе си. Имено, испитаниците кои веруваат дека тековното занимање за коешто се оспособуваат, односно тековно избраниот вид на образование ужива висок углед во општеството, истовремено имаат пониско изразени тешкотии во процесот на одлучување за идниот вокациски избор произлезени од неконзистентните информации за тој процес, воопшто, како и од недоволната информираност за себе си. Најверојатно верувањето кај испитаниците дека направиле добар избор, т.е. избор што одговара на нивните сфаќања за социјално пожелно занимање или избор којшто е општествено признат, е придружено со присуство на компактни и релевантни сознанија за идниот вокациски избор што ги прави поодлучни. На ова се надоврзуваат и наодите дека испитаниците кои тековниот избор на занимање го доживуваат како престижен, добро се познаваат и себе си, односно сопствените преференции и цели што, исто така, ја намалува нивната неодлучност поврзана со идниот вокациски избор. Наспроти нив, пак, испитаниците кои тековниот избор на занимање го доживуваат како таков со низок углед во општеството, истовремено сметаат дека им недостасуваат информации за процесот на донесување одлука при изборот на занимање, но и повеќе информации за личните преференции и цели. Ова веројатно произлегува од нивното верување дека овој пат треба да направат посоодветен или подобар избор (под услов прецепирањето на

тековниот избор како ниско престижен да го сметаат како недоволно добар избор).

Другата испитана карактеристика на тековниот избор на занимање, половата определеност, како што упатуваат добиените наоди, не е поврзана со ниту една димензија на неодлучноста при изборот на занимање. Од нејзините субдимензии, половата определеност, како што беше најдено, е значајно поврзана со недоволната мотивираност да се избере занимање и со генерализираната неодлучност. Имено, наодите покажаа дека испитаниците кои тековниот избор на занимање го прецепираат како феминин се помотивирани да донесат вокациска одлука, но и дека се карактеризираат со поизразена генерализирана неодлучност. При толкувањето на овие резултати би требало да се земе предвид дека најголем дел од субјектите кои тековниот вокациски избор го доживуваат како феминин се од женски пол, додека пак, оние кои тековниот вокациски избор сметаат дека е маскулин во најголем број се од машки пол. Досегашните емпириски сознанија велат дека женските се помотивирани да се вклучат во процесот на вокациско одлучување, а машките се поодлучни (Hijazi, Tatar & Gati, 2004).

2. Дискусија на резултатите за односот на неодлучноста при избор на занимањето (кариерна неодлучност) со културните ориентации колективизам и извесност

Врз основа на резултатите од променетата хиерархиска регресивна анализа беше констатирано дека хипотезата А3 според која *со зголемување на ориентацијата кон колективизам и ориентацијата кон извесност, се зголемува и неодлучноста при изборот на занимање кај машураниите*, делумно се прифаќа. Конкретно, поврзаноста на ориентацијата кон колективизам, иако е во очекуваната насока, сепак е многу ниска, додека ориентацијата кон извесност е во значајна позитивна корелација со неодлучноста при изборот на занимање.

Како што беше изнесено во теоретскиот дел, се смета дека припадниците во колективистичките општества, како што е и нашето, се

соочуваат со поограничени можности во изборот на занимање споредени со луѓето кои живеат во индивидуалистички општества (Savickas, 2002), како и дека првите имаат поограничени можности во добивањето информации за занимањата (Peterson et al., 2002). Оттаму, се сметаше дека ова ќе се манифестира и при испитување на колективистичката ориентација на индивидуално ниво, т.е. дека испитаниците со поизразена тенденција кон колективизам токму поради наведените околности ќе имаат и поизразени тешкотии во процесот на вокациското одлучување. Таквите околности или ограничувања, се претпостави дека произлегуваат од наметнувањата на групата, односно важните други со свои мислења, предлози, совети (родителите често пати очекуваат нивните деца да ја изберат професијата со којашто тие се занимаваат или пак, во спротивен случај поради неможноста да го реализираат посакуваниот избор, истиот да им го наметнуваат на децата). И барањето совети како карактеристично однесување за колективистички ориентираните лица, придружено со уверувањето дека насоките кои при тоа ги добиле треба и да ги прифатат, би можело да има придонес во погоре наведените ограничувања. Слично тврдење е изнесено и во теоретскиот дел (пр. Gös, 2002). Исходот, при тоа, би бил формирање на ограничен простор на прифатливи вокациски алтернативи без тестирање на поголем број опции и без давање приоритет на сопствените желби и цели.

Тоа што наодите што се добија не одат во прилог на ваквите очекувања може да се должи токму на верувањето на испитаниците дека прифаќањето на мислењето на важните други како израз на лојалноста и приврзаноста кон нив, е поважно отколку она што тие лично го сакаат и истото го имаат прифатено како вообичаена појава. Како поткрепа на ова може да се наведе мислењето на Штросшнајдер (Strohschneider, 2002) дека лицата кои се колективистички ориентирани во случај кога би можеле да ги повредат другите преку своите одлуки, личната корист ја ставаат во втор план. Од друга страна, пак, како резултат на процесот на социјализација, најверојатно се усвојуваат целите на групата на којашто се припаѓа (пр. семејството), па оттаму и отсуството или пак, помалиот расчекор во личните и групните потреби, а следствено на тоа и наодот дека

колективизмот не придонесува кон поизразен степен на тешкотии при избирањето на својата професија. Во прилог на ваквото објаснување одат и наодите на група истражувачи според кои кај испитаниците со колективистичка ориентација конзистентноста помеѓу изборот на занимање и личните цели и аспирации не е пониска (Hartung et al., 2010). Овде треба да се спомене и фактот дека релациите помеѓу одредени појави на колективно ниво можат да бидат поинакви во споредба со релациите на истите појави мерени на индивидуално ниво. Кениг (2006) наведува повеќе емириски наоди коишто го илустрираат ова.

Карактеристично е и тоа што испитаниците се наоѓаат во период на средна адолесценција кога, и покрај тенденцијата кон колективизам, имаат потреба да ја изразат на одреден начин својата индивидуалност.

Веќе беше изнесено дека има студии според кои колективизмот и вокациското однесување се значајно поврзани, но истовремено и студии во кои не е најдена значајна корелација помеѓу овие појави. Резултатите што се добија во ова истражување одат во прилог на наодите од второспомената група.

Од друга страна, се покажа дека со зголемување на потребата за извесни, јасни и предвидливи ситуации, се зголемува и неодлучноста при изборот на занимање. Како што се вели во СРП - пристапот, изборот на занимање претставува проблемска ситуација, а секоја таква ситуација носи извесен степен на нејасност, неизвесност, па оттаму, и колебање во однос на начинот на којшто треба да се постапи.

За односот на конкретните варијабли до сега не се направени истражувања. Но, како споредба можат да послужат наодите од испитувањето на поврзаноста помеѓу потребата за когнитивна блискост (дефинирана како тенденција кон јасни ситуации) и емоционалните и персоналните аспекти на неодлучноста при изборот на занимање кои упатуваат на тоа дека таа е значајна и во позитивна насока (Gati et al., 2011). Истиот тренд е добиен и во ова истражување што зборува за тоа дека без разлика каква е природата на изворите на неодлучноста при вокацискиот избор (когнитивна или афективна), таа е правопрпорционално поврзана со потребата за извесност. Земени заедно,

може да се наведе дека двата наоди даваат пошироко сознание за недолучноста при изборот на занимање.

Со оглед дека секоја одлука носи и некаква промена, а конкретната културна ориентација ги вклучува потребата за неменување на животниот контекст, отпорот кон промени и недоверливоста, тогаш може да се објасни нејзината поврзаност со неодлучноста во процесот на донесување одлука при изборот на занимање. Релацијата помеѓу двете варијабли уште подобро може да се објасни ако се стави во рамките на нашиот образовен систем. И покрај имплементираниите промени во насока на осовременување на наставните методи и вклучувањето на учениците во наставниот процес преку активно учење, традиционалниот пристап со пласирање готови знаења кои треба само да се разберат и да се меморираат сè уште е присутен. Таквиот пристап не води кон поттикнување на љубопитноста, соочување со и истражување на нови или недефинирани ситуации и снаоѓање во нив, што понатаму веројатно придонесува кон поизразена потреба за извесност. Таквата потреба, потоа придонесува кон појава на тешкотии кога треба да се донесе одлука.

Заклучокот е дека колективистичката ориентација воопшто не придонесува во објаснувањето на кариерната неодлучност, додека ориентација кон извесност објаснува мал, но значаен дел.

Резултатите покажаа дека ориентацијата кон извесност ги предвидува неподготвеноста да се направи избор на занимање како една од главните димензии на кариерната неодлучност, како и субдимензиите произлезени од неа - недоволната мотивираност за избор на занимање, генерализираната неодлучност и дисфункционалните верувања за вокацискиот избор. Погоре во текстот беше изнесено дека процесот на одлучување може да се третира како ситуација која не може целосно да се предвиди, па на тој начин би можеле да се објаснат наодите според кои испитаниците кои имаат поизразена тенденција кон извесност, истовремено се и помалку подготвени да се вклучат во избирањето на професија, односно се помалку мотивирани да направат вокациски избор, имаат поизразена општа неодлучност и повисоко изразени погрешни

верувања за занимањата. Накусо, испитаниците со поизразена потреба за извесност, предвидливост и ред, најверојатно во поголема мера ќе го одложуваат донесувањето на одлука при изборот на занимање.

Карактеристично е и тоа што колективизмот е значаен предиктор на неподготвеноста за избор на занимање и на дисфункционалните верувања, но неговата предиктивна моќ се губи кога во регресивниот модел се внесува ориентацијата кон извесност што покажува дека таа е поважна кога станува збор за процесот на вокациско одлучување.

Врз основа на добиените наоди беше констатирано дека двете културни ориентации не се значајни предиктори на изворите на неодлучност при изборот на занимање поврзани со недостаток на информации и присуство на неконзистентни информации. Имено, се покажа дека зголемувањето на тенденцијата кон извесност, како и зголемувањето на ориентираноста кон колективизам, не се придружени со зголемување на тешкотиите во изборот на занимање произлезени од недостатокот на информации генерално, односно од недостатокот на информации за фазите на одлучување при избор на професија, за себе си, за занимањата и за начинот на којшто можат да се добијат дополнителни информации за процесот на вокациски избор. Исто така, се доби дека зголемувањето на тенденцијата кон извесност и зголемувањето на насоченоста кон колективизам, не се придружени со зголемување на тешкотиите во изборот на занимање произлезени од неконзистентни информации за изборот на занимање, т.е. од присуството на внатрешни и надворешни конфликти. Но, беше најдено дека ориентацијата кон извесност ги предвидува несигурните информации и недостатокот на информации за себе си, т.е. дека испитаниците со повисок степен на нетолеранција на неизвесност, манифестираат поголема неможност да ги предвидат идните настани поврзани со нив и со нивната професија и дека немаат доволно информации за сопствените преференции и способности. И овие наоди можат да се објаснат во контекст на неподготвеноста за експлорација на себе си, на можностите на професионален план и на самите професии, а следствено на тоа и неможноста да се направат предвидувања на иднината во доменот на кариерата. Според резултатите,

ориентацијата кон колективизам не е значајно поврзана ниту со овие субдимензии на неодлучноста при изборот на занимање.

Земени заедно, податоците даваат појасна слика за односот на културните ориентации, особено на ориентацијата кон извесност со неодлучноста при изборот на занимање како комплексен конструкт. Фактот дека оваа ориентација е во најсилна врска со неподготвеноста за избор на занимањето е уште една потврда дека најверојатно пониската толеранција на неизвесни ситуации, потребата за ред и постојаност го прават поединецот поколеблив во врска со вклучувањето во процесот на избор на занимање, односно со донесувањето на вокациска одлука. Наодите кои зборуваат за отсуство на значајна поврзаност со тешкотиите со чисто когнитивна природа веројатно се показател на тоа дека, штом ќе се надмине неподготвеноста за избор, потребата за извесност нема важна улога во понатамошниот процес на одлучување (со исклучок на нејзината улога во предвидувањето на тешкотиите произлезени од присуството на несигурни информации и недостатокот на информации за себе си).

Евидентно е дека досега презентираниите наоди беа дискутирани во рамките на експлорацијата на кариерата, односно на изборот на занимање. Причината за тоа е што експлорацијата е клучната активност во возрастниот период во којшто се наоѓаат испитаниците во овој труд (Gotfredson, 1996, 2002; Savickas, 2002; Tiedeman, 1961, според Николоски, 2005). Оттука, неможноста варијаблите во ова истражување да се анализираат надвор од оваа појава. Освен тоа, експлорацијата се смета како индикатор или составен дел на подготвеноста за избор на занимање (Hirschi & Läge, 2007, 2008; Super, 1953, 1990, според Leong & Serafica, 2001).

3. Дискусија на резултатите за односот на неодлучноста при избор на занимањето (кариерна неодлучност) со димензиите на личноста

Хипотезата А4 дека со зголемување на екстраверзијата, совесноста и отвореноста и со намалување на невротизмот и согласувањето, се намалува степенот на изразеност на неодлучноста

при изборот на занимање кај мајураниите, добиените резултати од хиерархиската регресивна анализа делумно ја поддржаа. Имено, се покажа дека невротизмот е значаен предиктор на неодлучноста при изборот на занимање и дека односот помеѓу двете варијабли е во очекуваната позитивна насока. Оттука, произлегува дека испитаниците кои манифестираат тенденција кон доживување негативни емоции, анксиозност, несигурност, лабилност, кои користат неадекватни начини за справување со стресни ситуации, имаат и поизразени тешкотии во процесот на избор на занимањето. Поконкретно, ова е во линија со очекувањето дека негативната афективност ќе има инхибиторна улога во вокациското одлучување, особено стравот од нови и незивесни ситуации, но и лабилноста и ниската самодоверба, правејќи го лицето колебливо и несигурно во врска со изборот што треба да го направи. Наодот е конзистентен и со резултатот до кој доаѓаат Печјак и Кошир (Pečjak & Košir, 2007) во испитување спроведено со студенти од различни факултети во Словенија.

Кога ќе се погледнат резултатите за односот на невротизмот со поединечните извори на неодлучноста при изборот на занимање, произлегува дека споменатите карактеристики на оваа димензија на личноста имаат релативно голем придонес во објаснувањето на генерализираната неодлучност. Имено, добиено е дека со зголемување на невротизмот се зголемува и генерализираната неодлучност. Покрај тоа, невротизмот е во значаен позитивен однос и со недостатокот на информации и со неконзистентните информации како базични димензии на неодлучноста при изборот на занимање, а воедно и со нивните субдимензии. Речиси идентични резултати се добиени во испитување на поврзаноста на невротизмот со генерализираната неодлучност и со информациската кариерна неодлучност реализирано кај американски студенти на психологија (Chartrand et al., 1993). Наодите се слични и со оние кои ги соопштуваат Кели и Шин (Kelly & Shin, 2009), а се добиени кај американски студенти на просечна возраст од 18 години (и испитаниците во овој труд се на истата возраст). Релациите на невротизмот со поединечните извори на неодлучноста при изборот на занимање уште

еднаш потврдуваат дека повисокиот степен на анксиозност, напнатост, несигурност, се придружени со помало ангажирање во насока на стекнување што повеќе информации за одлучувањето. Воедно, придружени се и со помало знаење како воопшто да се дојде до потребните информации, а се покажа и дека испитаниците кои се поанксиозни и понесигирни располагаат со информации кои исто така се помалку сигурни, а и контардикторни.

Во однос на екстраверзијата, резултатите покажаа дека оваа димензија на личноста е значаен предиктор на неодлучноста при изборот на занимање, но дека поврзаноста помеѓу нив е правопрпорционална. Тоа е спротивно од очекувањето во овој труд, како и од соопштените резултати од други истражувања (Gati et al., 2011; Pečjak & Košir, 2007) кои зборуваат за постоење на обратнопрпорционална врска. Значи, се доби дека испитаниците кои покажуваат тенеденција кон доживување позитивни емоции, кои се енергични, друштвени и асертивни, се соочуваат со поизразени тешкотии во процесот на одлучување. Едно можно толкување би било тоа дека ориентацијата кон средината, дружењето и забавата ги оддалечува испитаниците од тековните обврски, како што е изборот на занимање, или пак, води кон помалку реалистичен и објективен поглед на случувањата, предизвикувајќи извесни тешкотии. Но, од друга страна, треба да се земе предвид дека екстраверзијата не е високо изразена. Она што овде може да се констатира е дека добиениот наод треба да се провери. И Наута (Nauta, 2007) во испитување на поврзаноста на екстраверзијата со себе-експлорацијата (како кариерна варијабла), добива резултат кој зборува за постоење на позитивна корелација помеѓу двете варијабли и истиот го коментира како изненадувачки и спротивен на очекувањето.

Дополнителните анализи демонстрираа дека испитаниците со повисока насоченост кон доживување позитивни емоции помалку знаат како да дојдат до дополнителни информации за процесот на одлучување, а и во поголема мера се соочуваат со недостаток на информации, воопшто, во поголема мера имаат неединствени информации, односно располагаат со несигурни информации, манифестираат преференции кон сосема

различни занимања (внатрешни конфликти), но имаат и несогласувања со важните други во врска со изборот што треба или што сакаат да го направат (надворешни конфликти). Единствено релацијата со погрешните верувања беше во претпоставената, негативна насока, упатувајќи дека позитивниот афект е придружен со помалку изразени дисфункционални верувања за кариерата и посебно, за изборот на занимање. Овој резултат е во контекст на сознанијата за улогата на емоциите во појавите од когнитивна природа.

Гати и соработниците (Gati et al., 2011) известуваат дека постоечките емпириските наоди за релацијата на отвореноста со неодлучноста при изборот на занимање се мошне различни. Според некои од нив значајна поврзаност помеѓу двете варијабли нема, според други има позитивна поврзаност, додека според трета група наоди конкретните варијабли негативно корелираат. Резултатот во ова истражување го следи трендот на наодите од првоспоменатата група.

Тргувајќи од цртите што ги опфаќа димензијата отвореност, како и од сознанијата во литературата кои велат дека склоноста кон истражување на средината води кон проширување на знаењата за светот на работата, може да се очекува таа да придонесува кон изградување на позитивни ставови кон изборот на занимањето во смисла на вложување напор и правење планови за идната професија, како и воспоставување позитивен однос кон експлорацијата изразен преку љубопитство за работата. Овие ставови Главин (Glavin, 2006) ги посочува како димензии на подготвеноста за избор на занимање. И Сејвикс (Savickas, 2002) ја посочува отвореноста како основа на љубопотноста, која пак, има важна улога во успешното соочување со вокациските задачи како што е изборот на занимање. Нејзината улога се согледува во поттикнувањето на поединецот во активното прибирање информации за себе си и за професиите. Тоа, всушност го потврдија и резултатите за негативната поврзаност на отвореноста со недоволната мотивираност за избор на занимањето и со недостатокот на информации за занимањата.

Наодите за релацијата на димензиите совесност и согалсување се идентични со резултатите до кои доаѓаат и Печјак и Кошир (Pečjak & Košir, 2007), иако во литературата се известува и за наоди кои упатуваат дека совесноста е во негативна корелација со кариерната неодлучност (пр. Lounsbury et al., 2005, Page et al., 2008).

Најпосле, може да се заклучи дека дека невротизмот најдобро ја предвидуваат неодлучноста при изборот на занимање, за по нив да следуваат конзистентноста во профилот на интересирања и ориентацијата кон извесност, потоа перцепцијата на тековниот избор на занимање од аспект на неговиот престиж и на крајот екстраверзијата.

Мора да се спомене дека учеството на претпоставените предиктори во објаснувањето на неодлучноста при изборот на занимање е мало. Ваквите податоци упатуваат на заклучокот дека освен варијаблите во овој труд, во објаснувањето на неодлучноста при изборот на занимање учествуваат и други варијабли од психолошка природа. Во теоретскиот дел беа изнесени извештаи од спроведени истражувања според кои како такви можат да се наведат само-ефикасноста, себе-почитувањето, локусот на контрола, стиловите на одлучување, вештините за одлучување, личниот идентитет, процесот на индивидуација, семејните односи. Треба да се спомене и улогата на когнитивните способности. Но, и улогата на вредностите и целите кои ги поставува поединецот (пример, Brown, 2002; Dawis, 2002, 2005). Најновите сознанија зборуваат за важноста на емоционалната интелигенција (пример, Di Fabio & Kenny, 2011; Hammond et al., 2010; Puffer, 2011), но и на начинот на којшто се сфаќа работата, воопшто (пример, Ferrari et al., 2009).

Во објаснувањето на изборот и развојот на кариерата неминовно мора да се земат предвид и контекстуалните фактори, покрај психолошките. Тргувајќи од резултатите што се добија во овој труд, произлегува дека и тие имаат важна улога во неодлучноста при изборот на занимање. Поточно, во услови на голема невработеност, ниски, па и нередовни плати, несигурни работни места, мошне веројатно е

вокацискиот изборот да биде определен токму од можностите за вработување што ги нудат различните занимања. Со други зборови, веројатно голема важност се придава на можноста за реализација на направениот избор на занимање, односно на можноста за вработување во доменот на својата професија. Тука се надоврзува и важноста што им се припишува на очекуваните исходи од направениот избор и тоа оние од економска природа.

Традиционалните фактори, како социјалниот и економскиот статус на семејството и занимањето на родителите, исто така би се очекувало да имаат определен придонес кон неодлучноста при изборот на занимање.

Како објаснување за малата, иако значајна улога на персоналните карактеристики во неодлучноста при изборот на занимање може да биде и кариерната адаптивност, која според Сејвикс (Savickas, 2005) упатува на тоа дека изборот и развојот на кариерата е израз на прилагодувањето на средината, а не само резултат на внатрешните структури.

Крајниот заклучок е дека во испитувањето на неодлучноста при изборот на занимање неопходно е да се земат предвид и афективните и когнитивните фактори, но истовремено и контекстуалните фактори особено состојбите на пазарот на трудот и подготвеноста на поединецот да се прилагоди на настанатите промени. Токму поради фактот дека изборот на занимање, без разлика дали се третира од процесен или од содржински аспект, не може да се проучува изолиран од поширокиот контекст, Фоад и Кантамнени (Fouad & Kantamneni, 2008) ја истакнуваат потребата за пошироко разбирање на опкружувањето од страна на вокациските психолози.

Дискусија на резултатите од тестирањето на хипотезите во групата Б

(односот на интересирањата, перцепцијата на тековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личността со фазите во одлучувањето)

Прегледот на достапната литература покажа дека до сега напредувањето во процесот на одлучување не е доведено во релација со конгруентноста помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање, ниту со конзистентноста на интересирањата на поединецот. Резултатите коишто се добија овде, демонстрираат дека испитаниците кај кои степенот на конгруентност е повисок, се наоѓаат понапред во процесот на одлучување или попрецизно, тие имаат само еден избор (фаза 1). Кај испитаниците во останатите три фази постигнатата конгруентност е речиси на исто ниво, но е пониска во споредба со конгруентноста на претходно споменатата група. Резултатите покажаа дека, сепак, добиената разликата не е статистички значајна.

Исто така, беше добиено дека лицата со различен степен на хомогеност во профилот на нивните интересирања не се разликуваат во однос на локацијата во процесот на избор на занимањето. Имено, хипотезата B1 според која *маиураниите со повисок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и повисока конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од маиураниите со понизок степен на конзистентност помеѓу интересирањата и пониска конгруентност помеѓу интересирањата и тековниот избор на занимање*, не беше прифатена. Тоа, всушност укажува дека лицата кои имаат поискристализирани преференции и кои сакаат занимања што припаѓаат на слични полиња, не напредуваат побрзо во процесот на донесување одлука, т.е. не го стеснуваат побрзо опсегот на алтернативи како што би се очекувало. И рационалните модели постулираат дека поголемата јасност во поглед на сопствените преференции е важен услов во евалуацијата на алтернативите (Krieshok, 1998, според Bubby et al., 2008),

но овдешните наоди не одат во прилог на ваквата претпоставка. Покрај тоа, се забележува дека кохерентните интересирања не се во линеарен однос со фазите на одлучување.

Добиените наоди не ја поддржаа ниту хипотезата Б2 дека *мајмуранитиите кои шековниот избор на занимање го перцепираат како иреситижен и како маскулин се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од мајмуранитиите кои шековниот избор на занимање го перцепираат како неиреситижен и како феминин*. Оттука, ниту начинот на којшто испитаниците го перцепираат тековниот избор на занимање не е поврзан со степенот на одлученост.

Исто така, се доби дека напредувањето во процесот на избор на занимањето не е се одвива побрзо кај лицата со пониско изразена тенденција кон колективизам и пониско изразена потреба за извесност. Значи хипотезата Б3 според која *мајмуранитиите со повисоко изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност се наоѓаат во пониска фаза на одлучување од мајмуранитиите со пониско изразена ориентација кон колективизам и ориентација кон извесност*, не беше прифатена.

И димензиите на личноста, според соопштените резултати немаат значајна улога во напредувањето низ процесот на вокациски избор. Поконкретно, хипотезата Б4 дека *мајмуранитиите со повисоко изразена екстраверзија, совесност и отвореност и пониско изразен невротизам и согласување се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од мајмуранитиите со пониско изразена екстраверзија, совесност и отвореност и повисоко изразен невротизам и согласување*, не беше прифатена. Единствено за наодот кој се однесува на релацијата на невротизмот со степенот на одлученост постојат податоци. Тие податоци велат дека невротизмот е индиректно поврзан со степенот на одлученост преку планирањето и експлорацијата на кариерата (Hirschi et al., 2010).

Општо земено, наодите покажаа дека претходното позитивно искуство со веќе направен избор на полето на кариерата којшто се сложува со личните преференции, којшто се карактеризира со висок углед и којшто е маскулин, веројатно нема улога во побрзото напредување во процесот на новиот кариерен избор. Во склад со поставките на социјално-когнитивната теорија на Лент и соработниците (Lent et al., 2002, 2005) би можела да се провери нивната евентуална улога преку оценката на само-ефикасноста. Резултатите не одат во прилог ниту на тврдењето на Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) дека личните преференции, карактеристиките на занимањата и минатото искуство играат улога во одвивањето на процесот на вокациско одлучување. Имено, добиените податоци покажаа дека и степенот на одлученост кај испитаниците е определен од други фактори поинакви од испитаните персонални карактеристики. Може да се наведе дека местото на испитаниците во процесот на вокациското одлучување е поврзано со варијабли како што се поддршката од важните други, како и постењето на соодветни извори на информации и достапноста до нив. Судејќи според пристапот на Петерсон и соработниците (Peterson et al., 2002) особено треба да се истакне улогата на когнитивните фактори во обработката на информациите поврзани со изборот што треба да се направи. Овде, треба да се спомене и улогата на кариерната адаптивност како подготвеност и капацитет на поединецот да се соочи со вокациските задачи, но и со други настани во секојдневниот живот што би можеле да се одразат на кариерата. И Супер (Super, 1953, 1984, 1990, според Savickas, 2002) истакнува дека селекцијата на алтернативите е определена од сите животни улоги на поединецот. Како дополнување, може да се споменат и случајните настани како фактори во процесот на одлучување (Bright, Pryor & Harpham, 2005; Michell et al., 1998, според Bubany et al., 2008), улогата на интуицијата, но, и фактот дека овој процес понекогаш може да се одвива и на несвесно ниво (Krieshok, 1998, 2001, според Bubany et al., 2008). Најпосле, резултатите и за неодлучноста при изборот на занимање и за фазите во одлучувањето би можеле да се интерпретираат во рамките на теоријата на случајно учење на Крамболц (Kramboltz, 2009) каде се вели дека покрај познатите фактори, на полето на

кариерата делуваат и други, сосема случајни и непредвидливи околности над кои поединецот нема контрола. Освен тоа, се вели дека неодлучноста може да произлегува и од неизвесноста на иднината.

Дискусија на резултатите од тестирањето на В хипотезата *(односот на неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето)*

Најпосле, прифаќањето на В хипотезата покажа дека важна улога во напредувањето на испитаниците низ процесот на избор на занимањето има неодлучноста при изборот на занимање, односно тешкотиите со коишто се соочуваат во текот на тој процес. Попрецизно, добиените резултати ја поддржаа претпоставката дека *мајурантиите со помалку изразена неодлучност при изборот на занимање се наоѓаат во повисока фаза на одлучување од мајурантиите со поизразена неодлучност при изборот на занимање.*

Овие наоди го следат трендот на наодите соопштени од Клејман и соработниците (Kleiman et al., 2004) дека испитаниците со пониско изразени тешкотии се наоѓаат понапред во процесот на одлучување при изборот на занимањето (во фаза 1 или во фаза 2, односно имаат само еден избор или пак, имаат прв избор, но и алтернатива). Во однос на дополнителните анализи има извесна неконзистентност. Имено, овде е најдено дека испитаниците во првата фаза имаат помалку изразена неодлучност при изборот на занимање во споредба со испитаниците во втората фаза, додека во испитувањето на Клејман и соработниците таква разлика не е најдена. Значајни разлики помеѓу субјектите во третата и во четвртата фаза на одлучување (кога се разгледуваат повеќе подеднакво прифатливи алтернативи или кога само се разгледуваат можни опции) во поглед на неодлучноста при изборот на занимање не е констатирана и во двете истражувања. Резултатите до кои е дојдено во овој труд се конзистентни и со резултатите што се добиени во испитување на односот на неодлучноста при изборот на занимање од афективна природа со степенот на одлученост (Gati et al., 2011).

Беше испитан и односот помеѓу различните димензии, односно извори на неодлучноста при изборот на занимање со фазите во одлучувањето. Резултатите покажаа дека матурантите кои се наоѓаат понапред во процесот на вокациско одлучување, се поподготвени да направат избор, располагаат со повеќе информации поврзани со себе си, занимањата и со одвивањето на самиот процес, а истовремено имаат и поконзистентни информации за своите преференции и способности, како и за карактеристиките на занимањата и се соочуваат со помалку внатрешни конфликти и конфликти со блиските луѓе. Овие податоци, всушност, одат во прилог на погоре изнесените претпоставки за можната улога на личната ангажираност, на достапноста на информациите, но и количината на информации со кои располагаат испитаниците во нивното искачување низ фазите на одлучување при изборот на занимање.

Резултатите за релацијата на неподготвеноста за избор на занимањето и степенот на одлученост можат да се компарираат со оние соопштени при испитување на односот на двете варијабли кај средношколци во Швајцарија (Hirschi & Läge, 2007) и при тоа, да се констатира нивната конзистентност.

Заклучокот е дека напредувањето во процесот на донесување одлука при изборот на занимање во голема мера е определено од тешкотиите со кои се соочува лицето во тој процес.

Ограничувања на истражувањето

Едно од ограничувањата на овој труд е тоа што добиените податоци се базираат на само-искази на испитаниците кои беа вклучени во истражувањето. Наодите би биле покопмлетни, особено за неодлучноста при изборот на занимање и за напредувањето во процесот на одлучување, доколку би се користеле и податоци од квалитативна природа.

Времетраењето на анкетаирањето (околу 90 минути) заради прилично обемниот инструментариум, и покрај релативно едноставната примена, би можело да се наведе како ограничувачки фактор.

Понатаму, треба да се спомене релативно пониската релијабилност на скалата за мерење на неподготвеност за избор на занимањето како дел од инструментот CDDQ. Но, од друга страна, податоците за оваа метриска карактеристика се конзистентни со оние кои веќе се соопштени во литературата. Малку пониска релијабилност е констатирана и за тестовите кои ги мерат културните ориентации што може да се објасни со хомогеноста на примерокот. Како ограничување треба да се спомене и дихотомниот облик на понудени одговори во овие тестови, но и во инструментот за мерење на интересирањата.

Следно, примерокот врз кој беше реализирано истражувањето, иако се водеше сметка да го сочинуваат испитаници со различен вид на образование, беше пригоден што ги ограничува можностите за генерализација на добиените резултати. Освен тоа, се работеше само за матуранти. Би било пожелно да се спроведе истражување во кое би биле вклучени и средношколци во трета година средно училиште, како и дипломирани студенти и студенти во завршна година на студии кои го избираат полето на понатамошното, последипломско образование. При тоа, би можела да се направи компарација, како од аспект на возраста, така и од аспект на временската дистанца кога треба и формално да се донесе вокациската одлука. Освен тоа, би било корисно да се земе предвид и видот на образование, односно професијата за којашто се оспособуваат испитаниците. Во иднина вниманието би требало да се насочи и кон повозрасните со оглед на сè позачестената потреба од промена на работното место, па и на организацијата.

Би било важно да се реализира и лонгитудинална студија за да можат да се изведат заклучоци за природата на неодлучноста (привремена, наспроти хронична), како и студија во која ќе се испита брзината со која се напредува во процесот на одлучување, дали етапно се минува низ него, дали се прескокнуваат определени фази, дали постои повторно враќање чекор поназад заради реевалуација на алтернативите и сл. Воедно, би било корисно да се испита односот на неодлучноста при изборот на занимање и на фазите во одлучувањето со погоре споменатите конструкти коишто се однесуваат на развојот на кариерата во поширока

смисла. Исто така, би можела да се испита и нивната релација со субдимензиите на личноста, а и да се провери релацијата на недолучноста при изборот на занимање со димензијата екстраверзија.

И покрај споменатите ограничувања, овој труд нуди важни податоци за процесот на донесување одлука при избор на занимањето во периодот на премин од средно кон високо образование, а се очекува да биде поттик за нови истражувања на полето на кариерата кај нас.

Практична примена

Практичните импликации на добиените наоди се повеќекратни.

Најпрво, спроведеното истражување третирајќи го изборот на занимање како процес на одлучување, се очекува да претставува поттик во нагласувањето на процесниот пристап и во практичната работа. Со други зборови, уверувањето е дека трудот ќе придонесе активностите на полето на професионалната ориентација (или пошироко, во професионалниот развој) да не се базираат само на содржинскиот пристап, т.е. на сложувањето на особините на лицето со карактеристиките на занимањата, туку да се земат предвид и процесните конструкти. Конкретно, трудот ја посочува важноста на неодлучноста при изборот на занимање, односно на тешкотиите со кои се соочува или би можело да се соочи лицето во процесот на избор на занимање и неговото напредување во тој процес, заемната поврзаност на двете појави, а ја истакнува и важноста на конзистентноста на интересирањата, толеранцијата на неизвесни и непознати ситуации, улогата на негативната афективност, како и перцепцијата на тековниот вокациски избор од аспект на престижот како карактеристика на занимањата. Добиените резултати покажуваат дека врз основа на нив можат да се идентификуваат лицата со поизразени тешкотии во споменатиот процес.

Истовремено, посочено е дека неизоставно предвид мора да се земат и околностите во кои се носи вокациската одлука.

Понатаму, добиените сознанија можат да послужат како основа за планирање и создавање програми и работилници во насока на намалување

на неодлучноста при изборот на занимање, т.е. поефикасно соочување со различните тешкотии како нејзини извори, развивање вештини за однесување одлуки и градење доверба во направениот избор.

Според резултатите, во фокусот особено треба да биде поттикнувањето на учениците да се вклучат во подлабока експлорација на сопствените преференции, цели, можности, но и на карактеристиките на занимањата, во откривање на евентуалните погрешни верувања за занимањата и промена на истите, и особено, во развивање вештини за доаѓање до потребните информации за вокацискиот избор и нивно соодветно искористување. На тој начин ќе им се помогне побрзо да напредуваат во процесот на одлучување, односно побрзо да ги лоцираат прифатливите алтернативи, да ги издвојат нивните атрибути и конечно, да можат да ја проценат важноста на тие атрибути водејќи се при тоа од сопствените интересирања, вредности, цели и очекувања. Воедно, препораката е да се земе предвид и видот на образование или училиштето во кое учат учениците.

Во литературата се наведени позитивните ефекти на ваквите програми и курсеви (пр. Ali, Yang, Button & McCoy, in press; Baker, 2002; Betz & Borgen, 2009; Fouad, Cotter & Kantamneni, 2009; Taveira & Rodrigez-Moreno, 2003; Schultheiss, 2005; Whiston, 2011).

Најпосле, треба да се истакне дека денес согласно споменатите услови, луѓето најверојатно ќе треба да се соочаат со донесување одлуки поврзани со кариерата и во текот на работниот век. Оттаму, важно е во фокусот да биде начинот на којшто се носат одлуките, наместо настојувањето да се донесе најдоброто можно решение во дадениот момент. Впрочем, на полето на кариерата и не може да се зборува за единствена, уште помалку за идеална одлука поврзана со изборот на занимање, туку, како што ќе рече Сајмон (Simon, 1982, според Paivandy et al., 2008), за одлука што ќе биде задоволителна.

5. Литература

- Achter, J. A. & Lubinski, D. (2005). Blending Promise with Passion: Best Practices for Counseling Intellectually Talented Youth. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 600-624). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Aguropoulou, E. P., Sidirpoulou-Dimakakou, D. & Besevegis, E. G. (2007). Generalized Self-Efficacy, Coping, Career Indecision and Vocational Choices of Senior High School Students in Greece. Implications for Career Guidance Practitioners. *Journal of Career Development*, 33 (4), 316-337.
- Albion, M. J. (2000). Career Decision Making Difficulties of Adolescents Boys and Girls. *Australian Journal of Career Development*, 9 (2), 14-19.
- Albion, M. J. & Fogarty, G. J. (2002). Factors Influencing Career Decision Making in Adolescents and Adults. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 91-126.
- Ali, S. R., Yang, L. Y., Button, C. J. & McCoy, T. T. H. (in press). Career Education Programming in Three Diverse High Schools: A Critical Psychology - Case Study Research Approach. *Journal of Career Development*
- Amir, T. and Gati, I. (2006). Facets of Career Decision-Making Difficulties. *British Journal of Guidance and Counseling*, 34 (4), 483-503.
- Armstrong P. I. & Crombie, G. (2000). Compromises in Adolescents' Occupational Aspirations and Expectations from Grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 82-98.
- Armstrong P. I. & Rounds, J. (2008). Linking Leisure Interests to the RIASEC World of Work Map. *Journal of Career Development*, 35 (1), 5-22.
- Armstrong, P. I., Fouad, N. A., Rounds, J. & Hubert, L. (2010). Quantifying and interpreting Group Differences in Interest Profiles. *Journal of Career Assessment*, 18 (2), 115-132.

- Armstrong, P. I., X Day, S., McVay, J. P. & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences. *Journal of Counseling Psychology, 55* (1), 1-18.
- Bacanli, F. (2006). Personality Characteristics as a Predictors of Personal Indecisiveness. *Journal of Career Development, 32* (4), 320-332.
- Baker, H. E. (2002). Reducing Adolescent Career Indecision: The ASVAB Career Exploration Program. *Journal of Career Development Quarterly, 50* (4), 359-370.
- Barak, A. (2001). A Cognitive View of the Nature of Vocational Interests: Implications for Career Assessment, Counseling and Research. In Leong, F. T. L. & Barak, A. (Eds). *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp. 97-132). New Jersey: LEA Publishers.
- Baruch, Y. (2004). Transforming Careers: From Linear to Multidirectional Career Path. *Career development International, 9* (1), 38-73.
- Betz, N. (2008). Advances in Vocational Psychology. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology (4th ed)* (pp. 357-374). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Betz, N. E. & Borgen, F. H. (2009). Comparative Effectiveness of CAPA and FOCUS Online: Career Assessment System With Undecided College Students. *Journal of Career Assessment, 17* (4), 351-366.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. & Harpham, L. (2005). The Role of Chance Events in Career Decision-Making. *Journal of Vocational Behavior, 66* (3), 561-576.
- Brown, D. (2002). The Role of Work Values and Cultural values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement. In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 465-509). San Francisco: Jossey-Bass

Brown, M. T., Yamini-Diouf, Y. & Ruiz de Esparza, C. (2005). Career Interventions for Racial or Ethnic Minority Persons: A Research Agenda. In Walsh, W. B. & Savickas, M. L. (Eds), *Handbook of Vocational Psychology (3th ed)* (pp. 227-242). New Jersey: LEA Publishers.

Brown, S. D. & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and Diagnosing Problems in Vocational Decision Making. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology (4th ed)* (pp. 392-407). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Brown, S. D. & Rector, C. C. (2008). Toward a Taxonomy of Career Decision-Making Difficulties. Retrived from:
[www.weda.org/files/Dr. Steven Brown Paper1.pdf](http://www.weda.org/files/Dr._Steven_Brown_Paper1.pdf)

Bubany, S. T., Krieshok, T. S., Black, M. D. & McKey, R. A. (2008). College Students' Perspectives on Their Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 16, (2), 177-197.

Bullok, E. E. & Reardon, R. C. (2008). Personality Traits and Secondary Constructs on the Self-Directed Search: A Replication and Extension. *Journal of Career Assessment*, 16 (3), 326-338.

Buyarski, C. A. (2009). Career Advising with Undecided Students. In Hughey, K. F., Buton-Nelson, D., Damminger, J. K. McCalla-Wriggins, B. & Associates (Eds), *The Handbook of Career Advising* (pp. 217-239). San Francisco: Jossey-Bass.

Campagna, C. G. & Curtis, G. J. (2007). So Worried I Don't Know What To Be: Anxiety is Associated With Increased Career Indecision and Reduced Career Certainty. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 17 (1), 91-96.

Chartrand, J. M., Rose M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C. & Calldwell, S. (1993). Peeling Back the Onion: Personality, Problem Solving and Career Decision Style Correlates of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 1 (1), 66-82.

- Collin, A. (2006). Career. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 60-63). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Costa, P. T. (1996). Work and Personality: Use of the NEO-Pi-R in Industrial/Organizational Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 45 (3), 225-241.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2006). Age Changes in Personality and Their Origins: Comment on Roberts, Walton and Viechtbauer (2006). *Psychological Bulletin*, 132 (1), 26-28.
- Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L. A. (2006). Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, 33 (1), 47-65.
- Creed, P., Prideaux, L. A. & Patton, W. (2005). Antecedents and Consequences of Career Decisional States in Adolescence. *Journal of Vocational Behavior* 67 (3), 397-414.
- Dawis, R. V. (2002). Person-Environment-Correspondence Theory. In Brown, D. & Associates (Eds.), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 427-464). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 3-23). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., Hoerstra, H. & Rolland, J. (2000). Assessing Adolescents' Personality with NEO-PI-R. *Assessment*, 7 (4), 329-345.
- De Fruyt, F., De Bolle, M., McCrae, R. R., Terracciano, A. & Costa, P.T. (2009). Assessing the Universal Structure of Personality in Early Adolescence: The NEO-PI-R and NEO-PI-3 in 24 Cultures. *Assessment*, 16 (3), 301-311.

- Deng, C. P., Armstrong, P. I. & Rounds, J. (2007). The Fit of Holland's RIASEC Model to US Occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 1-22.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2011). Promoting Emotional Intelligence and Career Decision Making Among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*, 19 (1), 21-34.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Van Rooy, D. L. & Viswesvaran, C. (2006). Big Five Factors of Personality. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 36-42). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Downing, H. M. & Nauta, M. M. (2010). Separation-Individuation, Exploration, and Identity Diffusion as mediators of the Relationship Between Attachment and Career Indecision. *Journal of Career Development*, 36 (3), 207-227.
- Ducote, J. M. (1984). Career Decision Among Adolescent/College Students: A Literature Review and Suggested Interventions. Paper presented at the *Annual Meeting of the Mid-South Education Research Association, New Orleans, LA, November, 14-16, 1984*.
- Eggerth, D. E. (2008). From Theory of Work Adjustment to Person Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 60-74
- Fabian, E. S. & Liesener, J. J. (2005). Promoting the Career Potential of Youth with Disabilities. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 551-572). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L. Murphy, K. A. & Kenna, A. C. (2009). Constructions of Work Among Adolescents in Transition. *Journal of Career Assessment*, 17 (1), 99-115.

- Ferreira, S. A. & Lima, R. (2010). Discriminant Analysis in Career Studying "Decision-Indecision": Career Factors Inventory (CFI) as a Diagnostic Measure. *The Spanish Journal of Psychology* 13 (2), 927-940.
- Fitzgerald, L. F. & Harmon, L. W. (2001). Women's Career Development: A Postmodern Update. In Leong, F. T. L. & Barak, A. (Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp.207-230). New Jersey: LEA Publishers.
- Fogarty, G. & McGregor-Bayne, H. (2008). Factors that influence career decision-making among elite athletes. *Australian Journal of Career Development*, 17 (3), 26-38.
- Fouad, N. & Kantamneni, N. (2008). Contextual Factors in Vocational Psychology: Interactions of Individual, Group and Societal Dimensions. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology (4th ed)* (pp. 408-425). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Fouad, N., Cotter, E. W. & Kontamneni, N. (2009). The Effectiveness of a Career Decision-Making Course. *Journal of Career Assessment*, 17 (3), 338-347.
- Fugua, D. R., Blum, C. R. & Hartman, B. W. (1988). Empirical support of the Differential Diagnosis of Career Indecision. *Career Development Quarterly*, 36, 364-373.
- Furhnam, A. (2011). *The Psychology of Behavior at Work*. Hove: Psychology Press.
- Gaffner, D. C. & Hazler, R. J. (2002). Factors Related to Indecisiveness and Career Indecision in Undecided College Students. *Journal of College Student Development*, 43 (3), 317-326.
- 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.

- Gati, I. & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *Journal of Career Development Quarterly*, 50 (2), 140-157.
- Gati, I. & Saka, N. (2001). Internet-Based Versus Paper and Pencil Assessment: Measuring Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9 (4), 397-416.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedman, R. & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and Personality Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties: Facets of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 19 (1), 3-20.
- Gati, I., Krautz, M. & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision-Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 510-526
- Gati, I., Osipow, S. H., Krautz, M. & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Counselee Versus Career Counselor Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), 99-113.
- Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Germeijs, V. & De Boeck, P. (2002). A Measurement Scale for Indecisiveness and Its Relationship to Career Indecision and Other Types of Indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 113-122.
- 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.

- Germeijs, V. & Verchueren, K. (2006). High Students' Career Decision-Making Process: A Longitudinal Study of One Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 189-204.
- Germeijs, V. & Verchueren, K. (2007). High-School Students' Career Decision-Making Process: Consequences For Choice Implementation in Higher Education. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 223-241.
- Glavin, K. W. (2006). Career choice readiness. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 98-99). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28 (6), 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1985). Role of Self-Concept in Vocational Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 32 (1), 159-162.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. In D. Brown and Associates (Eds.), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In Brown D. & Brooks L. (Eds.), *Career Choice and Development (3th ed)* San Francisco: Jossey-Bass.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose S. & Deschênes, A. (2006). Distinguishing Developmental From Chronic Career Indecision: Self-Efficacy, Autonomy, and Social Support. *Journal of Career Assessment*, 14 (2), 235-251.

Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology, 50* (2), 165-177.

Güss, C. D. (2002). Decision making in individualistic and collectivistic cultures. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 4, Chapter 3). Bellingham: Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University. Retrieved from: www.wwu.edu/~culture

Hamond, M. S., Lockman, J. D. & Boling, T. (2010). A Test of Tripartite Model of Career Indecision of Borwn and Krane for African Americans Incorporating Emotional Intelligence and Positive Affect. *Journal of Career Assessment, 18* (2), 161-176.

Hansen, J. I. (2005). Assessment of Interests. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 281-304). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Hartung, P. J., Fouad, N. A., Leong, F. T. L. & Hardin, E. E. (2010). Individualism-Collectivism: Links to Occupational Plans and Work Values. *Journal of Career Assessment, 18* (1), 34-45.

Hedrih, V. & Pedović, I. (2010). Struktura profesionalnih interesovanja mladih u Makedoniji i Srbiji. Rad prezentovan na XVI naučnom skupu *Empirijska istraživanja u psihologiji, 5-6 februar, 2010, Filozofski fakultet, Beograd.*

Hendriks, A. A. J., Perugini, M., Angleitner, A., Ostendorf, F., Johnson, J. A., De Fruyt, F., Hřebíčková, M., Kreitler, S., Murakami, T., Bratko, D., Conner, M., Nagy, J. Rodríguez_Fornells, A. & Riusel, I. (2003). The Five-Factor Personality Inventory: Cross-Cultural Generalizability Across 13 Countries. *European Journal of Personality, 17*, 347-373.

Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career Decision-Making Difficulties Among Israeli and Palestinian Arab High-School Seniors. *Professional School Counseling, 8*, 64-72.

- 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.
- Hirchi, A. & Läge, D. (2008). Using Accuracy of Self-Estimated Interest Type as a Sign of Career Choice Readiness in Career Assessment of Secondary Students. *Journal of Career Assessment, 16* (3), 310-325.
- Hirschi, A., Niles, S. & Akos, P. (2010). Engagement in Adolescent Career Preparation: Social Support, Personality and the development of Choice Decidedness and Congruence. Article accepted for publishing in *Journal of Adolescence* (2010), doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.009
- John. O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. In Pervin, L. and John. O. P. (Eds), *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed). New York: Guilford
- Junk, K. E. & Armstrong, P. I. (2010). Stability of Career Aspirations: A Longitudinal Test of Gottfredson's Theory. *Journal of Career Development, 37* (3), 579-598.
- Juntunen, C. L. & Cline, K. (2010). Culture and Self in Career Development: Working With American Indians. *Journal of Career Development, 37* (1), 391-410.
- Kallasmaa, T., Allik, J., Realo, A. & McCrae, R. R. (2000). The Estonian Version of the NEO-PI-R: An Examination of Universal and Culture-Specific Aspects of the Five-Factor Model. *European Journal of Personality, 14* (3), 265-278.
- Kelly, K. R. & Schin, Y. L. (2009). Relation of Neuroticism and Negative Career Thoughts and Feelings to Lack of Information. *Journal of Career Assessment, 17* (2), 201-213.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*. London: Sage Publications.

- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. & Lenz, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 12 (3), 312-331.
- Koumoundourou, G., Tsaousis, I. & Kounenou, K. (2011). Parental Influences on Greek Adolescents' Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19 (2), 165-182.
- Kramboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 135-154.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 101-130). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In Brown, D. & Associates (Eds.), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, F. T. L. & Serafica, L. W. (2001). Cross-Culture Perspective on Super's Career Development Theory: Career Maturity and Cultural Accommodation. In Leong, F. T. L. & Barak, A. (Eds). *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp. 167-207).New Jersey: LEA Publishers.
- Leung, S. A. & Hou, Z. (2001). Concurrent Validity of the 1994 Self-Directed Search for Chinese High School Students in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 9 (3), 283-296.
- Lojk, L. (1991). *EPQ Eysenck-ov upitnik ličnosti: priručnik*. Ljubljana: Zavod R Slovenije za produktivnost dela Ljubljana, Center za psihodijagnostična sredstva.
- Lopez, F. G. & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Woman. *Journal of Career Development*, 33 (1), 29-46.

- Lounsbury, J. W., Hutchens, T. & Loveland, J. M. (2005). An Investigation of Big Five Personality Traits and Career Decidedness Among Early and Middle Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 25-39.
- Lumsden, J. A., Sampson, J. P., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (2002). A Comparison Study of the Paper, Personal Computer (PC) and Internet Version of the Holland's Self-Directed Search. Technical report No. 30. The Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. Retrieved from: www.career.fsu.edu/techcenter
- Mau, W. C. (2001). Assessing Career Decision-Making Difficulties: A Cross-Cultural Study. *Journal of Career Assessment*, 9 (4), 353-364.
- Mau, W. C. (2004). Cultural Dimensions of Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Development Quarterly*, 53 (1), 67-77.
- McCrae, R. R. (2002). Cross-cultural research on the five-factor model of personality. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 6, Chapter 1). Bellingham: Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University. Retrieved from: www.ac.wvu.edu/~culture/index-cc.htm
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1992). Discriminant Validity of NEO-PI-R Facet Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52 (1), 229-237.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1991). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. Retrieved from: www.bsu.edu/web/00t0holtgrav/623/ffmarticle.pdf
- McCrae, R. R., Terracciano, A., Realo, A. and Allik, J. (2007). Climatic Warmth and National Wealth: Some Culture-Level Determinants of National Character Stereotypes. *European Journal of Personality*, 21, 953-976.
- Meir, E. I. & Tziner, A. (2001). Cross-Cultural Assessment of Interests. In Leong, F. T. L. & Barak, A. (Eds), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (pp. 167-207). New Jersey: LEA Publishers.

- Miller, M. J. & Brown, S. D. (2005). Counseling for Career Choice: Implications for Improving Interventions and Working with Diverse Populations. In Brown S. D. & Lent R. W. (Eds.), *Career development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 441-465). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Millward, L. (2005). *Understanding Occupational and Organizational Psychology*. London: Sage Publications.
- Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy, and personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 162-180.
- Niles, S. G. & Hutchison, B. (2009). Theories of Career Development to Inform Advising. In Hughey, K. F., Buton-Nelson, D., Damminger, J. K. McCalla-Wriggins, B. & Associates (Eds), *The Handbook of Career Advising* (pp. 68-96). San Francisco: Jossey-Bass.
- Nota, L., Ferarri, L., Scott, V., Solberg, H. & Soresi, S. (2007). Career Search Self-Efficacy, Family Support and Career Indecision With Italian Youth. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 181-193.
- Oosterveld, P. (1994). Confirmatory Factor Analysis of the Self-Directed Search Test: A Multitrait-multimethod Approach. *Personality and Individual Differences*, 17 (4), 565-569.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H. & Gati, I. (1998). Construct and Concurrent Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6 (3), 347-364.
- Page, J., Bruch, M. A. & Haase, R. F. (2008). Role of Perfectionism and Five Factor Model Traits in Career Indecision. *Personality and Individual Differences*, 45 (8), 811-815.

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.

Patton, W. & Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *Journal of Career Development Quarterly*, 49 (4), 336-351.

Patton, W. & Creed, P. A. (2007). The Relationship between Career Variables and Occupational Aspirations and Expectations for Australian High-School Adolescents. *Journal of Career Development*, 34 (2), 127-148.

Pečjak, S. & Košir, K. (2007). Personality, Motivational factors and Difficulties In Career Decision-Making In Secondary School Students. *Psiholgijske teme*, 16 (1), 141-158.

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.

Poitras, S., Guay, F. & Ratelle, C. F. (in press). Using the Self-Directed Search in Research: Selecting a Representative Pool of Items to Measure Vocational Interests. *Journal of Career Development*

Polić, M. (2009). Decision making: Between Rationality and Reality. *Interdisciplinary Description of Complex Systems* 7 (2), 78-89.

Prediger, D. J. (1982). Dimensions Underlying Holland's Hexagon: Missing Link Between Interests and Occupations? *Journal of Vocational Psychology*, 21, 259-287.

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.

Puffer, K. A. (2011). Emotional Intelligence as a Salient Predictor for Collegians' Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 19 (2), 130-150.

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.

Roberts, B. W., Walton, K. E. & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of Mean-Level Change in Personality Traits Accros the Life Course: A meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 132 (1), 1-25.

Rolland, J., Parker, W. D. & Stumpf, H. (1998). A Psychometric Examination of the French Translations of the NEO-PI-R and NEO-FFI. *Journal of Personality Assessment*, 71 (2), 269-291.

Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and Personality Related Aspects of Persistent Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (3), 340-358.

Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. R. (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16 (4), 403-424.

Santos, P. J. & Coimbra, J. L. (2000). Psychological Separation and Dimensions of Career Indecision in Secondary School Students. *Journal of Vocational Psychology*, 56, 346-362.

Savickas, M. L. & Baker, D. B. (2005). In Walsh, B. W. & Savickas, M. L. (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology (3th ed)* (pp. 127-153). New Jersey: LEA Publishers.

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. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.42-70). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 251-258.

Schimizu, K, Vondracek, F. W. & Schulenberg, J. (1994). Unidimensionality Versus Multidimensionality of the Career Decision Scale: A Critique of Martin, Sabourin, Laplante & Coallier. *Journal of Career Assessment*, 2 (1), 1-14.

Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big-Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.

Schultheiss, D. E. P. (2005). Elementary Career Intervention Programs: Social Action Initiatives. *Journal of Career Development*, 31 (3), 185-194.

Smith, T. J. & Campbell, C. (2009). The Relationship Between Occupational Interests and Values. *Journal of Career Assessment*, 17 (1), 39-55.

Soh, S. & Leong, F. T. L. (2001). Cross-Cultural Validation of Holland's Theory in Singapore: Beyond Structural Validity of RIASEC. *Journal of Career Assessment*, 9 (2), 115-133.

Spokane, A. R. & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.24-41). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Spokane, A. R., Luchetta, E. J. & Richwine, M. H. (2002). Holland's Theory of Personalities in Work Environment. . In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 373-426). San Francisco: Jossey-Bass
- Sterns, H. L. & Subich, L. M. (2005). Counseling for Retirement. In Brown, S. D. & Lent, R. W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 506-524). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Strohschneider, S. (2002). Cultural factors in complex decision making. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 4, Chapter 1). Bellingham: Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University. Retrived from: www.wwu.edu/~culture
- Subich, L. M. (2005). Career Assessment with Culturally Diverse individuals. In Walsh, W. B. & Savickas, M. L. (Eds), *Handbook of Vocational Psychology (3th ed)* (pp. 397-422). New Jersey: LEA Publishers.
- Sullivan, E. S. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25 (3), 457
- Sutherland, L. F., Fogarty, G. J. & Pithers, R. T. (1995). Congruence as a Predictor of Occupational Stress. *Journal of Vocational Behavior*, 46 (3), 292-309.
- Swanson, J. L. & D'Achiardi, C. (2005). Beyond Interests, Needs/Values and abilities: Assessing Other Important Career Constructs over the Life Span. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.353-381). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Tams, S. & Arthur, M. B. (2006). Boundaryless Career. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 44-49). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Tang, M. (2009). Examining the Application of Holland's Theory to Vocational Interests and Choices of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*, 17 (1), 86-98.

Taveira, M. D. C. & Rodriguez-Moreno, L M. (2003). Guidance Theory and Practice: The Status of Career Exploration. *British Journal of Guidance and Counseling*, 31 (2), 189-207.

Terracciano, A. (2003). The Italian Version of the NEO-PI-R: Conceptual and Empirical Support for the Use of Target Rotation. *Personality and Individual Differences*, 35 (8), 1859-1872.

Tien, H. L. S. (2001). Career Decision-Making Difficulties Perceived by College Students in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 33 (1), 87-98.

Tien, H. L. S. (2005). The Validation of the Career Decision Making-Difficulties Scale in a Chinese Culture. *Journal of Career Assessment*, 13 (1), 114-127.

Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J. & Moradi, B. (2003). Psychological Separation, Attachment Security, Vocational Self-Concept Crystalization and Career Indecision: A Structural Equation Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, (1), 3-19.

Tracey, T. J. G. & Sodano, S. M. (2006). Occupational prestige. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 561-562) Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Tracey, T. J. G. (2010). Interest Assessment Using New Technology. *Journal of Career Assessment*, 18 (4), 336-344.

Turner, S. L. and Lapan, R. T. (2003). Native American Adolescent Career Development. *Journal of Career Development*, 30 (2), 159-172.

Turner, S. L. and Lapan, R. T. (2005). Promoting Career Development and Aspirations in School-Age Youth. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.417-440). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- 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.
- Walsh, B. W. (2004). Vocational Psychology and Personality. In Schneider, B. & Smith, D. B. (Eds.), *Personality and Organizations* (pp. 141-162). New Jersey: LEA Publishers.
- Watson, M. B., Creed, P. A. & Patton, W. (2003). Career Decisional States in Australian and South African High School Students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3 (1), 3-19.
- Weatherby, M., Winne, P. H., MacAllister, K. & Nesbit, J. C. (2008). It's My Life: A Prescriptive Decision Model to Help Student Explore, Choose and Plan Careers. Retrieved from: www.ccl-cca.ca/pdfs/OtherReports/Winne-Final Report-SL2006.pdf
- Whiston, S. C. (2011). Vocational Counseling and Interventions: An Exploration of Future "Big" Questions. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 287-295.
- Wu, K., Lindsted, K. D., Tsai, S. and Lee, J. W. (2008). Chinese NEO-PI-R in Taiwanese Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 44 (3), 656-667.
- X Day, S. & Rounds, J. (1998). Universality of Vocational Interest Structure Among Racial and Ethnic Minorities. *American Psychologist*, 53 (7), 728-736.
- Yang, W., Lance, C. E. & Hui, H. C. (2006). Psychometric Properties of the Chinese Self-Directed Search (1994 edition). *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 560-576.
- Yates, J. F., Ji, L. J., Oka, T., Lee, J. W., Shinotsuka, H. & Sieck, W. R. (2010). Indecisiveness and Culture: Incidence, Values and Thoroughness. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41 (3), 428-444.
- Young, A. M. (2009). Frustration-Integrated Career Decisions: A theoretical Exploitation of the Role of Frustration in Career Decisions. *Human Resource Development Review*, 8 (3), 281-299.

Šverko, I. & Babarović, T. (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 14 (4), 490-507.

Šverko, I. & Babarović, T. (2008). Correspondence of Interest and Self-Efficacy Beliefs With Occupational Choice. *Journal for General Social Issues*, Issue 3/2008, 397-414.

<http://kivunim.huji.ac.il/cddq/rationale.htm> посетена август, 2009.

www.his.se/pagefiles/8338/Alenljung_2008_chapter_3.pdf) посетена мај, 2011.

www.geerthofstede.eu посетена август, 2009

Блажевска-Стоилковска, Б. (2008). *Улогата на работниот вредносен и кариерен насоченост во формирањето на психолошкиот договор за работа*. Необјавен магистерски труд. Филозофски факултет, Скопје.

Кениг, Н. (2006). *Хофстедовиот модел на димензии на културата: можности за мерење во групен и индивидуален контекст*. Необјавена докторска дисертација. Филозофски факултет, Скопје.

Керамичиева, Р. (2002). *Психологија во образованието и воспитувањето*. Скопје: Просветно дело.

Николоски, Т. (1996). *Луѓето и занимањата*. Скопје: Филозофски факултет.

Николоски, Т. (2007). *Најпредни статистички методи за психолози*. Скопје: Филозофски факултет.

Николоски, Т. (2005). *Психологија на трудот*. Скопје: Универзитет "Св. Кирил и Методиј", Филозофски факултет.

Сардоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*. Скопје: Филозофски факултет.

Стоименова- Цаневска, Е. (2005). *Поврзанос̄та на алексий̄имијай̄та со базичнӣте димензии на личнос̄та и с̄иловӣте на надминување кај лица со различна здравс̄твена сосо̄ијба*. Необјавена докторска дисертација. Филозофски факултет, Скопје.

Фрицханд, А. (2007). *Вреднос̄ти, вредносни ориен̄тации, морални с̄тавови и модели за иден̄тификација во различни возрастни п̄риоди*. Необјавен магистерски труд. Филозофски факултет, Скопје.

Шкарик, О. (2009). *Психолог̄ија на дейс̄твот̄о и на адолесценцијай̄та*. Скопје: Филозофски факултет.

6. Резиме

Во фокусот на овој труд беше процесот на донесување одлука за избор на занимање и тоа од аспект на појавите кои можат да го отежнат неговото одвивање. Имено, овој процес беше согледан преку неодлучноста при избор на занимањето (кариерната неодлучност) во периодот на премин од средно кон високо образование. Воедно, беа испитани и фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука за избор на занимање како показатели на локацијата на поединецот во тој процес и степенот на неговата постигната одлученост (decidedness).

Во согласност со поставениот проблем, целта беше да се добијат емпириски податоци за поврзаноста на неодлучноста при изборот на занимање и на фазите во одлучувањето со интересирањата (т.е. со нивната конгруентност и конзистентност), со начинот на кој што се перцепира тековниот избор на занимање, со културните ориентации и со димензиите на личноста во пет-факторскиот модел.

Конкретно, се испитуваше придонесот на наведените варијабли во објаснувањето на неодлучноста при изборот на занимање во целина, на нејзините базични компоненти и нивните субдимензии.

Беа анализирани и разликите во напредувањето во процесот на одлучување за избор на занимање во зависност од изразеноста на петте персонални димензии, во зависност од ориентациите кон колективизам и кон извесност, престижот и маскулиноста/фемининоста на тековниот избор и во зависност од постигнатата конгруентност и конзистентност на интересирањата.

Истовремено, беа добиени податоци за тоа дали матурантите со различна изразеност на неодлучноста при изборот на занимање се разликуваат во однос на фазата во која се наоѓаат во процесот на одлучувањето.

Оттука, во истражувањето беа вклучени шест варијабли, и тоа: *неодлучноста при изборот на занимање* и *фази во одлучувањето*, од една

страна, и *интересирана, перцепција на шековниот избор на занимање, културни ориентации и димензии на личноста*, од друга страна.

Претпоставените решенија на истражувачкиот проблем беа организирани во три групи: **А хипотези** кои се однесува на релациите на варијаблите *интересирана, перцепција на шековниот избор на занимање, културни ориентации и димензии на личноста* со варијаблата *неодлучност при изборот на занимање/кариерна неодлучност*; **Б хипотези** кои го дефинираа односот на *интересираната, перцепцијата на шековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личноста* со варијаблата *фази во одлучувањето* и **В хипотеза** преку која беше претставена врска помеѓу *неодлучноста при изборот на занимање* и *фазите во одлучувањето*.

Истражувањето беше реализирано врз пригоден примерок од 235 испитаници - матуранти од седум средни училишта во Скопје и тоа од општествена струка (економска и правна), од техничка струка (електротехничка, сообраќајна), од здравствена струка (зубни техничари, фармацевтски техничари), од хемиска струка (техничари за очна оптика) и гимназиско образование (природно-математичка насока и општествено-јазична насока). Со оглед дека станува збор за матуранти, примерокот беше хомоген во поглед на возраста. Имено, најголемиот дел од испитаниците или 191 (81,3%) беа на возраст од 18 години, 22 (9,4%) имаа 17 години, 21 (8,9%) беа на 19-годишна возраст и еден испитаник (0,4%) имаше 20 години. Што се однесува до полот на испитаниците, 111 (47,2%) беа од машки и 124 (52,8%) беа од женски пол.

За мерење на варијаблата *неодлучност при изборот на занимање (кариерна неодлучност)*, односно *нешкојини во процесот на донесување одлука при изборот на занимање* беше применет инструментот *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*, конструиран од страна на психолозите Итамар Гати и Семјуел Х. Осипоу. Заснован е на претходно развиената таксономија на тешкотии кои можат да се јават при изборот на занимање и е повеќекратно емпириски тестиран. Се состои од 34 тврдења, а одговорите се оценуваат на петстепенa скала од Ликертов тип.

Времето кое е потребно за пополнување на прашалникот изнесува 15 минути.

Варијаблата *фази во одлучувањето* беше проценета на тој начин што од испитаниците се бараше да се определат за една од петте понудени опции (а) *знам што ќе избирам-имам само еден избор*; (б) *знам што сакам да избирам, но имам и една-две алтернативи*; (в) *имам неколку подеднакво прифатливи алтернативи, но не знам која од нив да ја избирам*; (г) *разгледувам повеќе алтернативи како потенцијални избори*; (д) *воопшто не знам што да избирам*. Различниот број алтернативи означува различен степен на постигната одлученост - одговорот под (а) подразбира постигната одлученост, т.е. највисок степен на одлученост, додека одговорот под (г) и под (д) означува дека одлученоста сè уште не е постигната.

За мерење на *интересираноста* беше употребен инструментот *Self-Directed Search (SDS)* конструиран од страна на Џон Холанд во 1971 година и неколку пати ревидиран. Базиран на Холандовата вокациска теорија, овој инструмент е еден од најкористените за мерење на шесте типа интересирања - реалистичен тип (R), истражувачки (I), уметнички (A), социјален (S), деловен (E) и конвенционален тип (C). Составен е од 228 ајтеми распределени во пет посебни делови: дел за процена на интересирањата кон различни активности (има вкупно 66 ајтеми); дел за процена на личните компетенции за извршување на низа работни активности показатели на RIASEC типовите интересирања (содржи по 11 ајтеми за секој тип, односно вкупно 66 ајтеми); дел за процена на преференцијата на занимања кои припаѓаат на секој RIASEC тип (вкупно 84 ајтеми); и уште два дела кои претставуваат скали за самопроцена на способностите и вештините, а испитаникот треба да определи на скала од 1 до 7 во која мера кај него е изразена конкретната способност или вештина (по една за секој од шесте RIASEC типови или вкупно 12 во двата дела).

За мерење на варијаблата *перцепција на тековниот избор на занимање* на испитаниците им беа поставени две прашања, едно за димензијата *престиж*, односно *социјална пожелност на занимањето* и

едно за димензијата *йолова ойрделеносй* на занимањето или *маскулиносй-фемининосй*. Во рамки на секое прашање имаше кус опис на димензијата на која се однесува.

Примената на тестот за мерење на културните ориентации *колективизам* и *извесносй* на Николина Кениг (2006) обезбеди мерки за овие варијабли на индивидуално ниво. Има вкупно 71 ајтем, односно 36 ја мерат ориентацијата кон колективизам, а 35 - ориентација кон извесност. За секој ајтем се понудени два одговори: *да* (доколку односниот ајтем го опишува вообичаеното однесување на испитаникот) и *не* (одговор кој испитаникот треба да го избере доколку тврдењето не се однесува на него).

Тестот на личност *NEO-PI-R* на Пол Т. Коста Јуниор и Роберт Р. Меккри беше применет за мерење на варијаблата *димензии на личносйа*. Се состои од пет главни скали (кои ги мерат големите пет домензии) и 30 супскали (наменети за субдимензиите на секоја главна димензија) со вкупно 240 ајтеми. Одговорите се даваат на Ликертова скала со пет степени.

Истражувањето беше спроведено текот на второто полугодие (февруари-март) во учебната 2009/2010 година со претходно одобрение од директорите на училиштата. На испитаниците им беше објаснето дека анкетирњето се прави во научно-истражувачки цели, дека учеството е доброволно и анонимно, како и тоа дека резултатите нема да се обработуваат поединечно туку заедно со резултатите на сите останати испитаници. Потоа, следеше задавањето на упатствата за пополнување на инструментариумот. Испитувањето траеше 90 минути (два училишни часа).

Добиените податоци беа обработени со статистичката програма SPSS v.17. За проверка на поставените хипотези беа применети следните методи на инференцијалната статистика: линеарна мултипла регресивна анализа (хиерархиска регресија), едноставна АНОВА, Шефе-тест и Хи-квадрат тест.

Врз основа на добиените резултати беше констатирано дека *неодлучносйа йри изборой* на занимање кај матурантите е значајно и

негативно поврзана со конзистентноста на нивните интересирања, додека пак, со ориентацијата кон извесност и со невротизмот е во значајна негативна корелација. *Неодлучноста при изборот на занимање* е поврзана и со престижот како карактеристика на тековниот избор на занимање (неодлучноста е повисока кај испитаниците кои тековниот вокациски избор го перцепираат како таков со низок престиж). Резултатите покажаа дека варијаблата *фази во одлучувањето*, освен со неодлучноста при изборот на занимање, со другите варијабли не е значајно поврзана.

Од аспект на практичните импликации на трудот, уверувањето е дека истиот ќе придонесе активностите на полето на професионалната ориентација (и пошироко, во професионалниот/кариениот развој) да не се базираат само на содржинскиот пристап, т.е. на сложувањето на особините на лицето со карактеристиките на занимањата, туку да се земат предвид и процесните конструкти. Конкретно, трудот ја посочува важноста на неодлучноста при изборот на занимање, односно на тешкотиите со кои се соочува или би можело да се соочи лицето во процесот на избор на занимање и неговото напредување во тој процес, заемната поврзаност на двете појави, а ја истакнува и важноста на конзистентноста на интересирањата, толеранцијата на неизвесни и непознати ситуации, улогата на негативната афективност, како и перцепцијата на тековниот вокациски избор од аспект на престижот. Добиените резултати покажуваат дека врз основа на нив можат да се идентификуваат лицата со поизразени тешкотии во споменатиот процес. Истовремено, посочено е дека неизоставно предвид мора да се земат и околностите во кои се носи вокациската одлука. Добиените сознанија можат да послужат и како основа за планирање и создавање програми и работилници во насока на намалување на неодлучноста при избоот на занимање, т.е. поефикасно соочување со различните тешкотии како нејзини извори, развивање вештини за однесување одлуки и градење доверба во направениот избор.

Прилози

Ве молиме одговорете на следниве прашања:

А. Дали сте размислувале на кој факултет сакате да се запишете?

ДА НЕ

Б. Ако на претходното прашање сте одговориле со ДА, тогаш наведете колку сте сигурни во Вашиот избор? **Воопшто не сум сигурен-а** 1 2 3 4 5 **Сосема сум сигурен-а**

Ододолжение има тврдења кои се однесуваат на одлуката која наскоро треба да ја донесете, а изборот на факултет, односно изборот на Вашето идно занимање. После секое тврдење е

на скала со 5 степени: 1=воопшто не се однесува на мене

2=малку се однесува на мене

3=умерено се однесува на мене

4=многу се однесува на мене

5=сосема се однесува на мене

Треба да го заокружите оној број од 1 до 5 кој најмногу се однесува на Вас.

И точни и неточни одговори, изберете го оној кој Вас Ве опишува.

Молиме да одговорите на СИТЕ прашања.

1.	Знам дека треба да изберам факултет/занимање, но не сум мотивиран-а да донесам одлука сега.	1	2	3	4	5
2.	Работата не е најважната работа во животот и затоа изборот на факултет /занимање кој треба да го направам не ме загрижува многу.	1	2	3	4	5
3.	Верувам дека не морам сега да изберам факултет/занимање бидејќи времето ќе ме однесе до "вистинскиот избор."	1	2	3	4	5
4.	Обично имам тешкотии кога треба да донесувам одлуки	1	2	3	4	5
5.	Кога донесувам одлука обично чувствувам дека ми треба потврда или поддршка од некој во кого имам доверба.	1	2	3	4	5
6.	Обично се плашам од неуспех.	1	2	3	4	5
7.	Кога правам нешто, сакам да го правам на сопствен начин.	1	2	3	4	5
8.	Очекувам со запишувањето на факултет да ги решавам моите лични проблеми.	1	2	3	4	5
9.	Верувам дека има само еден факултет/занимање кој ми одговара.	1	2	3	4	5
10.	Очекувам преку факултетот/занимањето кој ќе го изберам да ги реализирам сите мои цели.	1	2	3	4	5
11.	Верувам дека изборот на факултет/занимање се прави еднаш и е долготраен.	1	2	3	4	5
12.	Секогаш го правам она што ќе ми кажат другите, дури и тогаш кога тоа е против мојата волја.	1	2	3	4	5

13.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам што точно треба да направам.	1	2	3	4	5
14.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам кои услови да ги земам предвид.	1	2	3	4	5
15.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам како да го поврзам она што го знам за себе си (интересирања, цели, способности) со информациите што ги имам за различните занимања.	1	2	3	4	5
16.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи сè уште не знам кои занимања ме интересираат.	1	2	3	4	5
17.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не сум сигурен-а што точно сакам (на пример, дали сакам работа со луѓе, во каква работна средина сакам да работам).	1	2	3	4	5
18.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи немам доволно информации за моите способности (на пример, нумерички способности, вербални способности, механички способности) и за моите лични особини (на пример, истрајност, трпеливост, трудољубивост).	1	2	3	4	5
19.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам какви ќе бидат моите способности и лични особини во иднина.	1	2	3	4	5
20.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи немам доволно информации за различните занимања или курсеви кои постојат.	1	2	3	4	5
21.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи немам доволно информации за карактеристиките на занимањата и/или курсевите кои ме интересираат (на пример, колкава е платата во тоа занимање, какви се можностите за напредување, какви предзнаења треба да имам за посетување на соодветниот курс).	1	2	3	4	5
22.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам како во иднина ќе изгледа занимањето за кое ќе се оспособувам.	1	2	3	4	5
23.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам како да добијам дополнителни информации за себе си (на пример, за моите способности, за моите лични особини).	1	2	3	4	5
24.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не знам како да добијам точна или нова информација за постоечките занимања и курсеви или за нивните карактеристики.	1	2	3	4	5
25.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи постојано ги менувам моите преференции (на пример, некогаш сакам сигурна работа, некогаш сакам возбудлива работа).	1	2	3	4	5
26.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи имам контрадикторни податоци за моите способности и/или за моите особини (на пример, јас верувам дека сум трпелив-а со другите луѓе, но другите велат дека не сум трпелив-а).	1	2	3	4	5
27.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи имам контрадикторни податоци за постоењето и за карактеристиките на одредени занимања.	1	2	3	4	5
28.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи подеднакво ме привлекуваат неколку факултети/занимања и тешко ми е да избирам еден од нив.	1	2	3	4	5

29.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не ме привлекува ниту еден факултет на кој знам дека можам да се запишам.	1	2	3	4	5
30.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи оној кој ме интересира има некои карактеристики кои ме плашат (на пример, заинтересиран-а сум за медицина, но не сакам да студирам толку многу години).	1	2	3	4	5
31.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи не можам да ги комбинирам моите желби во едно занимање (на пример, сакам да работам слободно без точно определено работно време, но сакам и сигурна плата).	1	2	3	4	5
32.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи моите вештини и способности не се соодветни со оние кои се бараат за занимањето кое сакам да го избирам.	1	2	3	4	5
33.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи луѓето кои ми се важни (родители, пријатели) не се сложуваат со факултетите/занимањата кои ги разгледувам.	1	2	3	4	5
34.	Тешко ми е да одлучам кој факултет да го избирам бидејќи добивам различни совети од луѓето кои ми се важни (родителите, пријателите) во врска со занимањата кои најмногу би ми одговарале или во врска со тоа кои карактеристики треба да ги земам предвид кога ќе донесувам одлука за избор на факултет/занимање.	1	2	3	4	5

Најпосле, како ги оценувате тешкотиите во донесувањето одлука
за избор на факултет/занимање?

многу мали мали ниту мали ниту големи големи многу големи
1 2 3 4 5

Вас се наоѓаат тврдења кои се распределени во 4 дела.

I 1: овој дел содржи активности, а покрај секоја од нив има по два понудени одговори: АМ и НЕ САКАМ. Вие треба да го заокружите оној одговор кој се однесува на Вас, односно АМ доколку **сакате да ја извршувате** односната активност или НЕ САКАМ во случај кога **не** **те да ја извршувате** таа активност. Бидете искрени во одговарањето.

допувам електрични предмети	САКАМ	НЕ САКАМ
правам автомобили	САКАМ	НЕ САКАМ
допувам механички предмети	САКАМ	НЕ САКАМ
работувам предмети од дрво	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс од областа на техниката (индустриско инженерство)	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс по техничко цртање	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс за столарство	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс за автомеханичари	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам во природа	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам со истакнати техничари или механичари	САКАМ	НЕ САКАМ
работувам со моторизирани машини	САКАМ	НЕ САКАМ
правам научни книги или списанија	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам во истражувачка лабораторија	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам на научен проект	САКАМ	НЕ САКАМ
правам научни теории	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам со хемиски препарати	САКАМ	НЕ САКАМ
правам математика во решавање на секојдневни проблеми	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам часови по физика	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам часови по хемија	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам часови по математика	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам часови по биологија	САКАМ	НЕ САКАМ
изучувам појавите од областа на техниката	САКАМ	НЕ САКАМ
цртавам, цртам или сликам	САКАМ	НЕ САКАМ
зајнирам мебел, облека или постери	САКАМ	НЕ САКАМ
правам во бенд, група или оркестар	САКАМ	НЕ САКАМ
правам на музички инструмент	САКАМ	НЕ САКАМ
правам портрети или фотографии	САКАМ	НЕ САКАМ
правам романи или драми	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс по уметност	САКАМ	НЕ САКАМ
правам или компонирам музика од било каков вид	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам со надарени артисти, писатели или скулптори	САКАМ	НЕ САКАМ
правам пред други (танцување, пеење, актерство)	САКАМ	НЕ САКАМ
правам статии за театрот, литературата или музиката	САКАМ	НЕ САКАМ
правам социолошки книги	САКАМ	НЕ САКАМ
ботам во добротворни цели	САКАМ	НЕ САКАМ
правам на луѓето кои имаат лични проблеми	САКАМ	НЕ САКАМ
правам за малолетничкото престапништво(деликвенција)	САКАМ	НЕ САКАМ
правам психолошки книги	САКАМ	НЕ САКАМ
сетувам курс за меѓучовечки односи	САКАМ	НЕ САКАМ
правам во средно училиште	САКАМ	НЕ САКАМ

јотам со пациенти со психички нарушувања	САКАМ	НЕ САКАМ
јучувам возрасни (пр. работа во вечерно училиште)	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам како волонтер	САКАМ	НЕ САКАМ
јознавам важни психотерапевти	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам стратегии за успешен бизнис	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам сопствен бизнис	САКАМ	НЕ САКАМ
јетнувам конференции за продажба	САКАМ	НЕ САКАМ
јетнувам курс за администрација или лидерство	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам како технички-а секретар-ка	САКАМ	НЕ САКАМ
јотоводам со работата на другите луѓе	САКАМ	НЕ САКАМ
јознавам важни директори или лидери	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам лидер на група при извршување на одредена	САКАМ	НЕ САКАМ
јотствувам во политичка кампања	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам како деловен/бизнис консултант	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам списанија од областа на бизнисот	САКАМ	НЕ САКАМ
јотолнувам документи	САКАМ	НЕ САКАМ
јотменувам математички операции во работата	САКАМ	НЕ САКАМ
јотистам комјутер	САКАМ	НЕ САКАМ
јотам детални финансиски извештаи	САКАМ	НЕ САКАМ
јотанизирам (средувам) документација	САКАМ	НЕ САКАМ
јотетнувам курс по сметководство	САКАМ	НЕ САКАМ
јотетнувам курс по комерцијално работење	САКАМ	НЕ САКАМ
јотпроверувам документите заради можни грешки и шти	САКАМ	НЕ САКАМ
јотобновувам досиејата и документите	САКАМ	НЕ САКАМ
јототам во канцеларија	САКАМ	НЕ САКАМ
јотготвувам и испраќам деловни писма	САКАМ	НЕ САКАМ

**2: Во вториот дел е дадена листа на способности (компетенции) за извршување на
ени активности. Вие треба да одговорите со ДА доколку умеете да ја извршувате
етната активност, односно да одговорите со НЕ ако не умеете да ја вршете таа активност.
арајте искрено.**

јотористел-а столарски алатки како на пример пила	ДА	НЕ
јотам да направам цртеж во (помал или поголем) размер	ДА	НЕ
јотам да променам масло или гума на автомобил	ДА	НЕ
јотправувал-а алати како дупчалка (бормашина), ака или машина за шиене	ДА	НЕ
јотам да обновувам мебел или друга столарија	ДА	НЕ
јотам да направам ситни електричарски поправки	ДА	НЕ
јотам да поправам мебел	ДА	НЕ
јотам да користам повеќе столарски алатки	ДА	НЕ
јотам да направам ситни поправки на водоводот	ДА	НЕ
јотам да направам ситни фигури од дрво	ДА	НЕ
јотам да молерисувам	ДА	НЕ
јотам да употребувам алгебра за решавање математички еми	ДА	НЕ

м да направам научен експеримент или истражување	ДА	НЕ
м бирам процесите на синтеза и анализа на хемиските енија	ДА	НЕ
м да употребувам логаритамски табели	ДА	НЕ
м да користам компјутер при проучување на научен ем	ДА	НЕ
м да ја опишам функцијата на белите крвни зрнца	ДА	НЕ
м да објаснам едноставни хемиски формули	ДА	НЕ
м бирам теоријата на гравитација	ДА	НЕ
м да напишам научен извештај/да направам проект	ДА	НЕ
м бирам теоријата за настанокот на универзумот	ДА	НЕ
м бирам процесот на фотосинтеза	ДА	НЕ
м да свирам на музички инструмент	ДА	НЕ
м да учествувам во хорско пеење	ДА	НЕ
м да настапувам како соло пејач-ка	ДА	НЕ
м да глумам во претстава	ДА	НЕ
м да рецитирам	ДА	НЕ
м да сликам или да правам скулптури	ДА	НЕ
м да аранжирам или да komponирам музика	ДА	НЕ
м да добро да пишувам раскази или поезија	ДА	НЕ
м да напишам говор	ДА	НЕ
м да направам атрактивни фотографии	ДА	НЕ
м да дизајнирам мебел, облека или постери	ДА	НЕ
м лесно да разговарам со секакви луѓе	ДА	НЕ
м добро да им ги ојаснувам нештата на другите луѓе	ДА	НЕ
м да работам како организатор на свечености	ДА	НЕ
м ме бараат за да ми ги кажат своите проблеми	ДА	НЕ
м да работам со деца/да подучувам деца	ДА	НЕ
м да работам со возрасни/да подучувам возрасни	ДА	НЕ
м да им помагам на луѓето кои се вознемирени или неволји	ДА	НЕ
м ги разбираам социјалните односи	ДА	НЕ
м да работам како наставник-чка	ДА	НЕ
м да ги расположам луѓето	ДА	НЕ
м подобро работам со луѓе отколку со предмети или	ДА	НЕ
м како да бидам успешен-а лидер-ка	ДА	НЕ
м добар јавен говорник	ДА	НЕ
м да менаџирам кампања за продажба на некој вод	ДА	НЕ
м да ја организирам работата на другите луѓе	ДА	НЕ
м амбициозна личност	ДА	НЕ
м да ги натерам луѓето да работат по мое	ДА	НЕ
м да бидам добар продавач	ДА	НЕ
м да дебатирам	ДА	НЕ
м да бидам мошне убедлив-а	ДА	НЕ
м добри вештини за планирање	ДА	НЕ
м вештини за лидерство	ДА	НЕ
м да средувам извештаи и други документи	ДА	НЕ
м да работам во канцеларија	ДА	НЕ

нар	ДА	НЕ
р	ДА	НЕ
	ДА	НЕ
езитор	ДА	НЕ
итор	ДА	НЕ
ер	ДА	НЕ
атор	ДА	НЕ
нар	ДА	НЕ
олог	ДА	НЕ
олог	ДА	НЕ
есор во средно училиште	ДА	НЕ
утерапевт	ДА	НЕ
ален работник	ДА	НЕ
ог	ДА	НЕ
јатар	ДА	НЕ
н советник	ДА	НЕ
столог	ДА	НЕ
рт за малолетничка деликвенција	ДА	НЕ
тувач во градинка	ДА	НЕ
енски наставник	ДА	НЕ
ник за кариера	ДА	НЕ
терапевт	ДА	НЕ
ер на маркетинг	ДА	НЕ
тавник на фабрика	ДА	НЕ
смен	ДА	НЕ
изатор на свечености	ДА	НЕ
вач	ДА	НЕ
за недвижности	ДА	НЕ
ер на хотел	ДА	НЕ
ер на продажба	ДА	НЕ
одител на оддел за односи со јавност	ДА	НЕ
тор на телевизиска куќа	ДА	НЕ
за осигурување	ДА	НЕ
ер на аеродром	ДА	НЕ
иски менаџер	ДА	НЕ
веник на мало претпријатие	ДА	НЕ
отекар	ДА	НЕ
оводител	ДА	НЕ
оски службеник	ДА	НЕ
р	ДА	НЕ
олор	ДА	НЕ
онски оператор	ДА	НЕ
иски аналитичар	ДА	НЕ
нител на штети	ДА	НЕ
логаф	ДА	НЕ
чки секретар	ДА	НЕ
пистратор	ДА	НЕ
ар	ДА	НЕ
р	ДА	НЕ
ик	ДА	НЕ

Во последниот дел се дадени 12 способности и вештини. Со заокружување на еден од нив од 1 до 7 треба да означите колку секоја од наведените способности е изразена кај вас. Одговарајте искрено.

	Механички способности	Способности за научна работа	Актерски способности	Способности за подучување	Способности за продажба	Способности за работа во администрација
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1

	Вештини на раце и прсти	Математички способности	Музички способности	Разбирање на другите	Менаџерски вештини	Вештини за канцелариско работење
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1

зањата имаат многу одлики. Меѓусебно се разликуваат во однос на тоа дали одредена одлика е присутна или не, дали некоја одлика е повеќе или помалку изразена и тн.

Ќе бидат наведени пет карактеристики на занимањата, и тоа: **престиж, можности за напредување, сигурност на вработувањето, висина на плата и полова определеност на занимањето.**

Задача е со заокружување на соодветниот број на понудените скали да одредите колку овие карактеристики се изразени кај структурата/занимањето кое сте го избрале со запишувањето во средно училиште и за кое во моментот се оспособувате.

Престижот е показател на тоа колку едно занимање се цени во општеството, односно колкава е социјална пожелност.

Занимањето кое го избравте со запишувањето во средно училиште, според Вас има:

висок престиж	висок престиж	низок престиж	многу низок престиж
4	3	2	1

Половата определеност на занимањето претставува степен до кој во него се вклучени мажи, но жени.

Занимањето кое го избравте со запишувањето во средно училиште, според Вас е:

многу машко 1
малку машко отколку женско 2
малку женско отколку машко 3
многу женско 4

ест се состои од 71 тврдење. Вие треба да одговорите на секое од нив така што ќе заокружите колку тврдењето се однесува на Вас или ќе заокружите НЕ ако конкретното тврдење не се однесува на Вас. Бидете искрени при одговарањето. Одговорете на СИТЕ прашања.		
есто си поставувам многу високи цели.	ДА	НЕ
мам многу пријатели кои припаѓаат на друга вера или нација.	ДА	НЕ
верувам дека некои предмети, броеви или постапки ми носат среќа.	ДА	НЕ
одока некому не му се стемни, на друг не му се разденува.	ДА	НЕ
Инога ја почитувам традицијата и обичаите.	ДА	НЕ
и сакал-а да не морам да менувам работни места.	ДА	НЕ
и сакал-а во мојата татковина да живеат луѓе кои припаѓаат на една вера или нација.	ДА	НЕ
Ќе измачува помислата дека не можам да ги контролирам повеќето настани во мојот живот	ДА	НЕ
Ќа настани како венчавки, раѓање деца или погребни секогаш настојувам да го прочитувам редот.	ДА	НЕ
Ќавиките се важен дел на мојот живот.	ДА	НЕ
Ќа работното место, повеќе би сакал-а да добивам директни наредби што да равам, отколку сам-а да смислувам што се бара од мене.	ДА	НЕ
Ќајчесто се дружам со луѓе коишто се слични на мене.	ДА	НЕ
Ќе би прекршил-а правило дури и да сметам сека тоа е корисно за многумина.	ДА	НЕ
Ќе се нафаќам на работи за кои не сум сигурен-а дека можам да ги завршам.	ДА	НЕ
Ќе придржувам кон правилата, без оглед на тоа колку ми изгледаат исправни.	ДА	НЕ
Ќовеќе би сакал-а да работам сигурна работа со помала плата, тколку е сигурна а за повеќе пари.	ДА	НЕ
Ќе обесхрабрувам кога нема да успеам во нешто.	ДА	НЕ
Ќверен-а сум дека изреката "Човек на човека му е волк" ја одразува реалноста	ДА	НЕ
Ќверен-а сум дека постои една апсолутна вистина.	ДА	НЕ
Ќовеќе сакам да добијам малку, отколку да ризикувам, а да не добијам ништо.	ДА	НЕ
Ќмам потреба нештата околу мене да престанат да се менуваат.	ДА	НЕ
Ќе трудам да немам многу високи очекувања за да не се разочарам ако не ми се исполнат.	ДА	НЕ
Ќногу ми пречат луѓе кои по секоја цена настојуваат да бидат различни од останатите луѓе во средината.	ДА	НЕ
Ќа да бидат безбедни, своите деца би ги советувал-а никогаш да не веруваат а непознати луѓе.	ДА	НЕ
Ќе согласувам со изреката "Кој високо лета, ниско паѓа".	ДА	НЕ
Ќногу ме нервира кога луѓето на јавни места зборуваат на дијалект.	ДА	НЕ
Ќовеќе сакам да добијам јасно упатство како нешто да сработам, отколку сам-а да смислувам како би било најдобро да се заврши работата.	ДА	НЕ
Ќако родител, би настојувал-а да ги заштитам своите деца од искуства во непознати ситуации.	ДА	НЕ
Ќо дискусија, секогаш точно знам што е вистина а што не е.	ДА	НЕ
Ќе би сакал-а често да го менувам местото на живеење.	ДА	НЕ
Ќи сакал-а да живеам предвидлив живот.	ДА	НЕ
Ќовеќе сакам кога некој ме прашува конкретни нешта, отколку кога имам побрза да одговарам опширно.	ДА	НЕ
Ќд првиот ден на животот, човекот е сам на овој свет.	ДА	НЕ
Ќовеќе би сакал-а да работам фиксно работно време, отколку сам-а да одлучувам колку време да работам.	ДА	НЕ
Ќе вознемируваат постојаните промени во општеството.	ДА	НЕ
Ќо многу важни прашања моето мислење се совпаѓа со мислењето на членовите на моето семејство.	ДА	НЕ

Пријателите на моите роднини се и мои пријатели.	ДА	НЕ
Парите што ги заработувам (ќе ги заработам) се на располагање на целото семејство.	ДА	НЕ
А мир во куќата, често се откажувам од нешта што се неприфатливи за некои членови на семејството.	ДА	НЕ
Прво би се справувал-а со некој личен проблем сам-а, отколку да го искутираам со други луѓе.	ДА	НЕ
Децата треба да живеат со родителите додека не стапат во брак.	ДА	НЕ
Честиси никогаш немам потреба да бидам сам-а.	ДА	НЕ
Поќеќе би сакал-а да живеам во мало место каде луѓето се познаваат, отколку во голем град.	ДА	НЕ
Имам чувство на блиска поврзаност со сите мои сонародници.	ДА	НЕ
Никогаш не би дозволил-а, кога моите родители ќе остарат, да живеат во татски дом наместо заедно со мене или моето семејство.	ДА	НЕ
Мојам да правам работи кои мене ме прават среќен-а, а унесреќуваат некогаш од моето семејство.	ДА	НЕ
Којко треба, би го жртвувал-а животот за да ја одбранам земјата од непријатели.	ДА	НЕ
Кога сум во група, ги прилагодувам моите потреби на потребите на групата.	ДА	НЕ
Кога секој од друштвото на маса во кафеана сам си го плаќа својот долг, се чувствувам непријатно.	ДА	НЕ
Конфликтите во семејството ги избегнувам по секоја цена.	ДА	НЕ
Ќе гордеам што сум припадник на мојот народ.	ДА	НЕ
Ќе потпирамна помошта на моите роднини или пријатели ако се најдам во неволја и да е неволја.	ДА	НЕ
Моите животни планови ги прилагодувам на потребите на семејството.	ДА	НЕ
Вратата на мојот дом е отворена за роднините и пријателите во секое време.	ДА	НЕ
На избори, најчесто гласам за партија, а не за поединец.	ДА	НЕ
Најчесто, изреката "Каков татко, таков син", се покажува како вистинита.	ДА	НЕ
Кога би имале семеен бизнис, без размислување би продолжил-а да го работам тоа што го започнале моите претци.	ДА	НЕ
Подобро работам сам-а отколку во група.	ДА	НЕ
Ќе обидувам да го правам она што е најдобро за мене, без разлика како тоа може да се одрази на другите.	ДА	НЕ
Впореден со другите, мојот народ е подобар по многу нешта.	ДА	НЕ
Тоа што мене ми се случува е само моја работа.	ДА	НЕ
Настојувам на моите родители да им возвратам за грижата што сум ја добил-а од нив.	ДА	НЕ
Спесите и поразите на децата се истовремено успеси и порази на родителите.	ДА	НЕ
Најважната работа во мојот живот е да се усреќам себе си.	ДА	НЕ
Непријатните работи ги кажувам индиректно, за да не го повредам разговорникот.	ДА	НЕ
Којко групата ме успорува во работата, подобро е да работам сам-а.	ДА	НЕ
Ќе би се спротиставувал-а отворено на групата на којашто и припаѓам.	ДА	НЕ
Ќе обидувам да се издвојам по нешто од групата на којашто и припаѓам.	ДА	НЕ
Којко име на добрите односи со луѓето од мојата заедница, би се откажал-а од стварување на особен успех во професијата.	ДА	НЕ
Ќе интересирам за историјата на моите семејни претци.	ДА	НЕ
Никогаш настојувам да бидам во хармонични односи со групата на којашто и припаѓам.	ДА	НЕ

ој прашалник содржи 240 тврдења. Ве молиме секое тврдење внимателно да го прочитате и да го заокружите оној одговор на скалата од 1 до 5 кој го одразува пиот степен на согласност .

- 1 - воопшто не се согласувам
- 2 - делумно не се согласувам
- 3 - не можам да се одлучам
- 4 - делумно се согласувам
- 5 - сосема се согласувам

де нема точни и неточни одговори и не треба да бидете "екперт" за да одговорите на ој прашалник. Опишете се себе си искрено и што е можно попрецизно. Одговорете секое прашање.

сум личност која многу се грижи.	1	2	3	4	5
ето луѓе кои ги среќавам навистина ми се допаѓаат.	1	2	3	4	5
навистина бујна фантазија.	1	2	3	4	5
јувам да бидам циничен и скептичен кон намерите на другите.	1	2	3	4	5
т сум по својата мудрост и здрав разум.	1	2	3	4	5
се луѓам на начинот на кој луѓето ме третираат.	1	2	3	4	5
нувам да бидам во толпа луѓе.	1	2	3	4	5
ната и уметноста за мене не се многу важни.	1	2	3	4	5
и подмолен или препреден.	1	2	3	4	5
бро да имам отворени можности, отколку сè да ми е испланирано ред.	1	2	3	4	5
се чувствувам осамен или тажен.	1	2	3	4	5
и доминантен, силен и упорен.	1	2	3	4	5
лни емоции, животот не би ми бил интересен.	1	2	3	4	5
и луѓе мислат дека сум себичен и егоистичен.	1	2	3	4	5
јувам совесно да одговорам на сите задачи што ми се дадени.	1	2	3	4	5
штво со други , секогаш се плашам да не излезам трапав.	1	2	3	4	5
лежерен стил во работата и забавата.	1	2	3	4	5
и прилично добро организиран во својот живот.	1	2	3	4	5
е сакам да соработувам со другите, отколку да се натпреварувам со нив.	1	2	3	4	5
и едноставен и безгрижен.	1	2	3	4	5
претерувам во нешто.	1	2	3	4	5
копнеам за возбудувања.	1	2	3	4	5
уживам во играње со теоретски или апстрактни идеи.	1	2	3	4	5
е важно да се фалам со моите таленти и достигнувања.	1	2	3	4	5
ично добро ми успева да се организирам и да ги завршам работите на	1	2	3	4	5
се чувствувам беспомошен и сакам некој друг да ми ги реши проблемите.	1	2	3	4	5
лно никогаш не скокам од радост.	1	2	3	4	5
ам дека ако им се дозволи на студентите да слушаат контроверзни зања, тоа може само да ги збуни и заведе.	1	2	3	4	5
ичките лидери треба да бидат посвесни за хуманата страна на нивната лка.	1	2	3	4	5
натото сум направил многу глупости.	1	2	3	4	5
се уплашувам.	1	2	3	4	5
чини задоволство муабетењето со луѓето.	1	2	3	4	5
јдувам мислите да си ги задржам во реалноста и да не се оддавам на зирање.	1	2	3	4	5
ам дека повеќето луѓе, во основа, се добронамерни.	1	2	3	4	5
иските должности, како што е гласањето, не ги сфаќам многусериозно.	1	2	3	4	5
и сталожена личност.	1	2	3	4	5
да сум опкружен со многу луѓе.	1	2	3	4	5

тогаш сосема ѝ се препуштам на музиката која ја слушам.	1	2	3	4	5
неопходно, спремен сум да манипулирам со луѓето за да го добијам она што сакам.	1	2	3	4	5
за работи ги чувам уредно и чисто.	1	2	3	4	5
тогаш се чувствувам сосема безвреден.	1	2	3	4	5
тогаш не успевам да се одбранам себе си толку колку што треба.	1	2	3	4	5
доживувам силни емоции.	1	2	3	4	5
сидувам да бидам учтив со секого што ќе го сретнам.	1	2	3	4	5
тогаш не сум толку лојален, колку што можам да бидам.	1	2	3	4	5
сум свесен за себе, кога сум опкружен со луѓе.	1	2	3	4	5
правам нешто, тоа го правам енергично.	1	2	3	4	5
ми дека е интересно да учиш нови работи и да развиваш ново хоби.	1	2	3	4	5
не е потребно можам да бидам саркастичен и остар.	1	2	3	4	5
јасно определени цели и доследно работам на нивното остварување.	1	2	3	4	5
не можам да им одолеам на моите желби.	1	2	3	4	5
сакал годишниот одмор да го поминам во место полно со бучни ноќни забави и коцкарници	1	2	3	4	5
офските расправи ги сметам за досадни.	1	2	3	4	5
се наоѓавам да зборувам за себе си и своите постигнувања.	1	2	3	4	5
потрапувам многу време пред да се зафатам со работа.	1	2	3	4	5
знавам дека сум спремен да се справам со повеќето од моите проблеми.	1	2	3	4	5
случило да доживеам интензивни чувства на радост и занес.	1	2	3	4	5
ми дека законите и социјалните норми треба да се променат во склад со промените на светот што се менува.	1	2	3	4	5
глав сум и непопустлив во своите ставови.	1	2	3	4	5
не ги обмислувам работите пред да донесам одлука.	1	2	3	4	5
чувствувам страв или вознемиреност (анксиозност).	1	2	3	4	5
ти сум како срдечна и дружељубива личност.	1	2	3	4	5
имам бујна фантазија.	1	2	3	4	5
знам дека повеќето луѓе ќе ве искористат, ако им дозволиш.	1	2	3	4	5
знавам да сум добро информиран и обично донесувам паметни одлуки.	1	2	3	4	5
ти сум како страствен и темпераментен.	1	2	3	4	5
не сакам нештата да ги правам сам.	1	2	3	4	5
не ми е да гледам балет или модерни танци.	1	2	3	4	5
не можам да прејдам некого, дури и кога би сакал.	1	2	3	4	5
ти многу систематична личност.	1	2	3	4	5
сум тажен или депресивен.	1	2	3	4	5
сум бил водач на групите на кои сум им припаѓал.	1	2	3	4	5
не ми е како ги доживувам нештата.	1	2	3	4	5
не луѓе ме сметаат за ладен и пресметлив.	1	2	3	4	5
немам кам моите долгови без одлагање и во целост.	1	2	3	4	5
нешто бев толку срамежлив што сакав само да се сокривам.	1	2	3	4	5
не можам да работам доколку работам полека, но сигурно.	1	2	3	4	5
не еднаш ќе го најдам вистинскиот начин за да направам нешто, го правам и понатаму.	1	2	3	4	5
не можам да ја покажам својата лутина дури и тогаш кога е оправдано.	1	2	3	4	5
не започнувам "програма на самоусовршување", обично ја напуштам по крајот на денот.	1	2	3	4	5
не можам малку потешкотии да одолевам на искушение.	1	2	3	4	5
не можам тогаш правам работи само заради "побуна" или "возбудување".	1	2	3	4	5
не можам да решавам проблеми или редам сложувалки.	1	2	3	4	5
не дека сум подобар од повеќето луѓе.	1	2	3	4	5
не сум продуктивна личност која секогаш си ја завршува работата.	1	2	3	4	5
не сум под голем стрес, понекогаш чувствувам како да ќе се распарчам.	1	2	3	4	5
не сум весел оптимист.	1	2	3	4	5
не знам дека за моралните одлуки би требало да се обраќаме на свештениците.	1	2	3	4	5

аши не можеме "премногу" да направиме за сиромашните и постарите.	1	2	3	4	5
когаш прво ќе сторам нешто, а потоа мислам.	1	2	3	4	5
се чувствувам напнат и нервозен.	1	2	3	4	5
ето луѓе ме сметаат за ладен и резервиран.	1	2	3	4	5
сам да си го губам времето во мечтаење.	1	2	3	4	5
им дека повеќето луѓе со кои соработувам се чесни и доверливи.	1	2	3	4	5
запаѓам во ситуации за кои не сум доволно подготвен.	1	2	3	4	5
сметаат за претерано чувствителен или избувлив човек.	1	2	3	4	5
тина чувствувам потреба за други луѓе, ако сум подолго време сам.	1	2	3	4	5
ригиран сум од примерите што ги наоѓам во уметноста и природата.	1	2	3	4	5
биде потполно чесен е лош пат да се прави бизнис.	1	2	3	4	5
и сè да биде на свое место за да знам кое каде е.	1	2	3	4	5
когаш сум доживеал длабоко чувство на вина или грешност.	1	2	3	4	5
штество вообичаено им дозволувам на другите да зборуваат.	1	2	3	4	5
обрнувам многу внимание на тоа што чувствувам во моментот.	1	2	3	4	5
о, се обидувам да бидам внимателен кон другите луѓе.	1	2	3	4	5
когаш мамам кога играм пасијанс (карти).	1	2	3	4	5
збунувам многу кога луѓето ме исмејуваат и задеваат.	1	2	3	4	5
чувствувам дека сум преполн со енергија (ќе експлодирам).	1	2	3	4	5
пробувам нова и странска храна.	1	2	3	4	5
луѓето не ми се допаѓаат, тоа им го покажувам.	1	2	3	4	5
ам напорно за да си ги остварам моите цели.	1	2	3	4	5
адам од мојата омилена храна, ми се случува да се прејадам.	1	2	3	4	5
дам да избегнувам шокантни или страшни филмови.	1	2	3	4	5
когаш губам интерес кога луѓето зборуваат за многу апстрактни, гски работи.	1	2	3	4	5
дувам да бидам скромен.	1	2	3	4	5
проблеми да се натерам себе си да го направам она што би требало.	1	2	3	4	5
бен сум во опасни ситуации.	1	2	3	4	5
когаш се чувствувам пијан од среќа.	1	2	3	4	5
ам дека различните сваќања, што луѓето во други општества ги имаат, за го е добро, а што лошо, се правилни за нив.	1	2	3	4	5
чувствувам со просјациите.	1	2	3	4	5
аши мислам на последиците пред да преземам акција.	1	2	3	4	5
се плашам за иднината.	1	2	3	4	5
тина уживам да разговарам со луѓето.	1	2	3	4	5
ам да се оддадам на фантазирање или мечтаење, истражувајќи ги сите остии и дозволувајќи им да растат и да се развиваат.	1	2	3	4	5
гчав сум кога некој прави нешто убаво за мене.	1	2	3	4	5
ум на мојот здрав разум.	1	2	3	4	5
ми се гади од луѓето со кои треба да соработувам.	1	2	3	4	5
ерирам работи кои овозможуваат самостојност, без мешање од страна на	1	2	3	4	5
јата остава мал или никаков впечаток на мене.	1	2	3	4	5
азел да мислат дека сум лицемер.	1	2	3	4	5
и дека никогаш не можам да се организирам.	1	2	3	4	5
нет сум да се обвинувам себе си кога нешто ќе тргне наопаку.	1	2	3	4	5
ге луѓе често бараат од мене да донесувам одлуки.	1	2	3	4	5
тојба сум да искусувам широка лепеза на емоции или чувства.	1	2	3	4	5
и познат по мојата великодушност.	1	2	3	4	5
ќе преземам некоја обврска, може да се смета дека работата е завршена.	1	2	3	4	5
чувствувам дека сум помалку вреден од другите.	1	2	3	4	5
и толку брз и жив како другите.	1	2	3	4	5
ќе сакам времето да го поминувам во позната околина.	1	2	3	4	5
ќе ме навредат, се трудам да простам и да заборавам.	1	2	3	4	5

вствувам дека нешто ме раздвижува да напредувам.	1	2	3	4	5
им се препуштам на моите импулси.	1	2	3	4	5
и да бидам таму каде што нешто се случува.	1	2	3	4	5
ам да решавам многу сложени загатки.	1	2	3	4	5
многу високо мислење за себе.	1	2	3	4	5
еднаш ќе започнам некоја работа, скоро секогаш ја завршувам.	1	2	3	4	5
ми е тешко да донесам некоја одлука.	1	2	3	4	5
слам дека сум посебно безгрижна особа.	1	2	3	4	5
ам дека лојалноста кон своите идеали и принципи е поважна отколку еноста кон мислењето на другите.	1	2	3	4	5
овите потреби секогаш би требало да бидат поважни отколку мските причини.	1	2	3	4	5
правам нешто според моменталното расположение.	1	2	3	4	5
се грижам за нештата, кои може да тргнат наопаку.	1	2	3	4	5
ми е да сум насмеан и отворен со непознати.	1	2	3	4	5
е фатам дека мечтаам, обично почнувам нешто да работам и да се нтрирам на тоа.	1	2	3	4	5
а прва реакција е да имам доверба во луѓето.	1	2	3	4	5
чини дека не можам да бидам сосема успешен во било што.	1	2	3	4	5
у ми треба за да збеснам.	1	2	3	4	5
ќе би сакал одморот да го поминам на некоја позната плажа, ку во осамена куќичка во шума.	1	2	3	4	5
и видови музика бескрајно ме привлекуваат.(фасцинираат)	1	2	3	4	5
когаш ги мамам луѓето за да ги наведам да го прават она што сам.	1	2	3	4	5
когаш сум пробирлив и многу барам.	1	2	3	4	5
лошо мислење за себе.	1	2	3	4	5
ќе сакам да правам по свое, отколку да им бидам водач на другите.	1	2	3	4	5
ги препознавам расположенијата или чувствата, без разлика во какви и се пројавуваат.	1	2	3	4	5
ќето луѓе кои ги познавам ме сакаат.	1	2	3	4	5
о се држам за моите етички принципи.	1	2	3	4	5
вствувам опуштено во присуство на моите шефови или други авторитети.	1	2	3	4	5
о оставам впечаток како да брзам.	1	2	3	4	5
когаш правам промени по дома, само за да пробам нешто ново.	1	2	3	4	5
екој започне тепачка, спремен сум да му вратам.	1	2	3	4	5
идувам да постигнам се што можам.	1	2	3	4	5
когаш жив се јадам од секирации.	1	2	3	4	5
сам возбудувањето што го пружа рингишпилот.	1	2	3	4	5
у ме интересираат шпекулациите околу природата на универзумот или овата судбина.	1	2	3	4	5
вувам дека не сум подобар од другите, без оглед во каква состојба се ат.	1	2	3	4	5
екој план ми изгледа претежок, наклонет сум да започнам нов.	1	2	3	4	5
изни ситуации можам многу добро да владеем со себе.	1	2	3	4	5
м весела, добро расположена личност.	1	2	3	4	5
живувам себе си како човек со отворен дух и толерантен спрема ниот стил на другите.	1	2	3	4	5
ам дека сите човечки битија се вредни за почит.	1	2	3	4	5
донесувам непромислени одлуки.	1	2	3	4	5
помалку стравови од повеќето луѓе.	1	2	3	4	5
о сум емотивно врзан за моите пријатели.	1	2	3	4	5
дете ретко уживав да играм игри во кои требаше во нешто да се преправа.	1	2	3	4	5
нет сум луѓето да ги гледам во најдобро светло.	1	2	3	4	5
и многу способен.	1	2	3	4	5
мено се чувствувам огорчено и навредено.	1	2	3	4	5

алните собири обично ми се досадни.	1	2	3	4	5
когаш кога читам поезија или гледам уметничко дело, чувствувам бран на гување.	1	2	3	4	5
мено ги задевам или им ласкам на луѓето за да ги наведам да прават она кама.	1	2	3	4	5
и опседнат со тоа сè да биде чисто.	1	2	3	4	5
когаш работите ми изгледаат бедни и безнадежни.	1	2	3	4	5
зговорите, наклонет сум најмногу да зборувам.	1	2	3	4	5
се соживувам со чувствата на другите луѓе.	1	2	3	4	5
им дека сум милосрден.	1	2	3	4	5
идувам работите да ги правам внимателно, за да не мора повторно да ги м.	1	2	3	4	5
у речам или му направам некому нешто лошо, тешко можам да се соочам о.	1	2	3	4	5
ивем брзо.	1	2	3	4	5
мор повеќе сакам да одам на места на кои веќе сум бил.	1	2	3	4	5
и тврдоглав и упорен.	1	2	3	4	5
и кон совршенство кон сè што правам.	1	2	3	4	5
когаш нешто правам импулсивно (без размислување), а подоцна се каам.	1	2	3	4	5
ивлекуваат јаки бои и блескав стил.	1	2	3	4	5
увам интелектуална љубопитност.	1	2	3	4	5
је сакам да ги фалам другите, отколку да ме фалат.	1	2	3	4	5
олку мали нешта што треба да се направат, што понекогаш сите ги арувам.	1	2	3	4	5
изгледа дека сè тргнало наопаку, се уште можам да донесувам добри и.	1	2	3	4	5
ги користам зборовите "фантастично" или "супер" за да ги опишам жените чувства.	1	2	3	4	5
им дека ако луѓето не знаат во што да веруваат до 25 -та година, тогаш о не е во ред со нив.	1	2	3	4	5
увам сожалување кон оние кои се помалку среќни од мене.	1	2	3	4	5
одам на патување, внимателно планирам сè однапред.	1	2	3	4	5
когаш ми паѓаат напамет застрашувачки мисли.	1	2	3	4	5
гересирам за луѓето со кои работам.	1	2	3	4	5
ал тешкотии кога би дозволил мислите да ми лутаат без контрола или ен правец.	1	2	3	4	5
верба во човековата природа.	1	2	3	4	5
асен сум во работата.	1	2	3	4	5
и мали пречки можат да ме налутат.	1	2	3	4	5
им во забави со многу луѓе.	1	2	3	4	5
ам да читам поезија во која има доминација на чувствата и имагинацијата, мата содржина.	1	2	3	4	5
деам со остроумоста со која постапувам со луѓето.	1	2	3	4	5
увам многу време во барање на работите кои сум ги затурил.	1	2	3	4	5
югу често, кога нештата лошо ми одат, се обесхрабрувам и чувствувам е предавам.	1	2	3	4	5
есно да се преземе одговорност за некоја ситуација.	1	2	3	4	5
нешта, како што се некои мириси или имиња на далечни места, кај мене звикуваат силни чувства.	1	2	3	4	5
увам од патот за да им помогнам на другите, ако можам.	1	2	3	4	5
навистина да сум болен за да не одам во училиште.	1	2	3	4	5
луѓето што ги познавам прават глупави нешта, јас се чувствувам јатно заради нив.	1	2	3	4	5
и многу активна личност.	1	2	3	4	5
одам некаде, секогаш одам по истиот пат .	1	2	3	4	5
се расправам со членовите од моето семејство или со моите соученици.	1	2	3	4	5

застрапувам со работа.	1	2	3	4	5
векен сум секогаш да ги контролирам чувствата.	1	2	3	4	5
да бидам дел од толпата на спортските натпревари.	1	2	3	4	5
широк круг на интелектуални интересирања.	1	2	3	4	5
ам супериорна личност.	1	2	3	4	5
сум самодисциплиниран.	1	2	3	4	5
многу сум емоционално стабилен.	1	2	3	4	5
се смеам.	1	2	3	4	5
ам дека "новиот морал" со попуштање, воопшто не е морал.	1	2	3	4	5
ако сакам да сум познат како "милостив", отколку како "жесток".	1	2	3	4	5
векен сум мислам пред да одговорам на некое прашање.	1	2	3	4	5

молиме одговорете на следниве прашања:

Пол: _____ Машки _____ Женски _____

Возраст (во години): _____

Политичка припадност _____

Училиште: _____

Класа _____

Просечен училишен успех: **а)** доволен **б)** добар **в)** многу добар **г)** одличен

Степен на образование на мајката: **а)** основно **б)** средно **в)** вишо **г)** високо

Вид на образование на мајката: _____

Степен на образование на таткото: **а)** основно **б)** средно **в)** вишо **г)** високо

Вид на образование на таткото: _____

Ако просечната плата во Р Македонија изнесува 19 000 денари, тогаш, месечните
ходи во вашето семејството се:

_____ а) многу помали од просечната плата во Р Македонија

_____ б) помали од просечната плата во Р Македонија

_____ в) колку и просечната плата во Р Македонија

_____ г) поголеми од просечната плата во Р Македонија

_____ д) многу поголеми од просечната плата во Р Македонија

Табела 52. Пирсонов коефициент на корелација помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и интересирањата, перцепцијата на шековниот избор на занимање, културните ориентации и димензиите на личноста (N=235)

	Недоволна мотивираност да се избере занимање	Генерализирана неодлучност	Дисфункционални верувања	Неодложност за избор на занимање	Недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање	Недоволна информираност за себе си	Недоволна информираност за занимањата	Недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до дојдливите информации за процесот на одлучување	Недостаток на информации	Несигурни информации	Внатрешни конфликти	Надворешни конфликти	Неконзистентни информации	Неодлучност при изборот на занимање/кариерна неодлучност (вкупно)
Конгруентност	-,008	-,173**	-,008	-,105	-,008	-,018	,059	,057	,027	,012	,003	-,021	-,003	-,014
Конзистентност	-,017	-,137*	,122	-,027	-,170**	-,205**	-,118	-,193**	-,205**	-,139*	-,148*	-,104	-,158*	-,178**
Пресиж	-,037	-,039	-,035	-,060	-,098	-,129*	-,099	-,044	-,111	-,097	-,098	-,119	-,128	-,125
Полова определност	-,184**	,138*	-,049	-,057	,076	,035	-,013	,011	,033	,102	,108	,091	,122	,050
Колективизам	,102	,125	,149*	,201**	,076	-,019	,103	,114	,082	,007	,020	,073	,042	,113
Известност	,205**	,243**	,237**	,370**	,111	,119	,113	,124	,139*	,192**	,041	,008	,099	,210**
Невротизам	,088	,440**	,059	,324**	,200**	,234**	,147*	,184**	,228**	,311**	,218**	,202**	,297**	,322**
Екстраверзија	,031	-,012	-,123	-,047	,062	,076	,105	,155*	,118	,172**	,134*	,181**	,200**	,129*
Отвореност	-,185**	,040	,013	-,081	-,047	-,090	-,091	-,075	-,090	-,030	-,008	,016	-,009	-,073
Согласување	,015	,013	,032	,032	-,028	-,014	,048	,007	,003	,064	-,077	,065	,028	,021
Совесност	-,031	,033	,147*	,071	-,033	-,024	,118	,073	,039	,081	,049	,054	,075	,068

*резултат значаен на ниво 0,05; **резултат значаен на ниво 0,01

Табела 53. Основни статистички показатели на варијаблите неодлучности при изборот на занимање кај испитаници со различен начин на перцепција на тековниот избор на занимање од аспект на преспишој

Варијабли					
Димензии и субдимензии на неодлучноста при изборот на занимање	Престиж	N	M	SD	SE
<i>Недоволна мотивираност да се избере занимање</i>	низок	17	2,2745	1,04904	,25443
	висок	218	2,1315	1,01046	,06844
	вкупно	235	2,1418	1,01167	,06599
<i>Генерализирана неодлучност</i>	низок	17	3,1765	,99385	,24104
	висок	218	3,0336	,93948	,06363
	вкупно	235	3,0440	,94203	,06145
<i>Дисфункционални верувања</i>	низок	17	3,3971	,78591	,19061
	висок	218	3,2878	,82201	,05567
	вкупно	235	3,2957	,81832	,05338
Неодгојвеност за избор на занимање	низок	17	2,9493	,54222	,13151
	висок	218	2,8177	,57024	,03862
	вкупно	235	2,8272	,56817	,03706
<i>Недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање</i>	низок	17	2,8039	,90568	,21966
	висок	218	2,3914	1,10377	,07476
	вкупно	235	2,4213	1,09424	,07138
<i>Недоволна информираност за себе си</i>	низок	17	2,7647	1,02115	,24766
	висок	218	2,2489	1,03607	,07017
	вкупно	235	2,2862	1,04148	,06794
<i>Недоволна информираност за занимањата</i>	низок	17	2,8039	1,02780	,24928
	висок	218	2,4052	1,04012	,07045
	вкупно	235	2,4340	1,04221	,06799
<i>Недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до дојдливите информации за процесот на одлучување</i>	низок	17	2,2941	,93640	,22711
	висок	218	2,1170	1,04235	,07060
	вкупно	235	2,1298	1,03423	,06747
Недостаток на информации	низок	17	2,6667	,83421	,20233
	висок	218	2,2906	,88142	,05970
	вкупно	235	2,3178	,88180	,05752
<i>Несигурни информации</i>	низок	17	2,6667	1,13039	,27416
	висок	218	2,2798	1,03086	,06982
	вкупно	235	2,3078	1,04063	,06788
<i>Внатрешни конфликти</i>	низок	17	2,7765	,92164	,22353
	висок	218	2,4385	,89297	,06048
	вкупно	235	2,4630	,89736	,05854
<i>Надворешни конфликти</i>	низок	17	2,5588	1,29762	,31472
	висок	218	2,0528	1,08539	,07351
	вкупно	235	2,0894	1,10675	,07220
Неконзистентни информации	низок	17	2,6673	,90634	,21982
	висок	218	2,2570	,82095	,05560
	вкупно	235	2,2867	,83217	,05429
Неодлучност при изборот на занимање/ кариерна неодлучност (вкупно)	низок	17	2,7517	,63709	,15452
	висок	218	2,4387	,64874	,04394
	вкупно	235	2,4613	,65164	,04251

Табела 54. Основни статистички показатели на варијаблите неодлучности при изборот на занимање кај испитаници со различен начин на перцепција на тековниот избор на занимање од аспекти на половаа определеност

Варијабли					
Димензии и субдимензии на неодлучноста при изборот на занимање	Полова определеност	N	M	SD	SE
<i>Недоволна информираност да се избере занимање</i>	Машко занимање	126	2,3148	1,02788	,09157
	Женско занимање	109	1,9419	,95887	,09184
	Вкупно	235	2,1418	1,01167	,06599
<i>Генерализирана неодлучност</i>	Машко занимање	126	2,9233	,89459	,07970
	Женско занимање	109	3,1835	,97972	,09384
	Вкупно	235	3,0440	,94203	,06145
<i>Дисфункционални верувања</i>	Машко занимање	126	3,3333	,83905	,07475
	Женско занимање	109	3,2523	,79531	,07618
	Вкупно	235	3,2957	,81832	,05338
Неодговореност за избор на занимање	Машко занимање	126	2,8571	,56688	,05050
	Женско занимање	109	2,7926	,57031	,05463
	Вкупно	235	2,8272	,56817	,03706
<i>Недоволна информираност за фактите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање</i>	Машко занимање	126	2,3439	1,11150	,09902
	Женско занимање	109	2,5107	1,07206	,10268
	Вкупно	235	2,4213	1,09424	,07138
<i>Недоволна информираност за себе си</i>	Машко занимање	126	2,2520	1,08512	,09667
	Женско занимање	109	2,3257	,99216	,09503
	Вкупно	235	2,2862	1,04148	,06794
<i>Недоволна информираност за занимањата</i>	Машко занимање	126	2,4471	1,09558	,09760
	Женско занимање	109	2,4190	,98173	,09403
	Вкупно	235	2,4340	1,04221	,06799
<i>Недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до доволниелни информации за процесот на одлучување</i>	Машко занимање	126	2,1190	1,01672	,09058
	Женско занимање	109	2,1422	1,05868	,10140
	Вкупно	235	2,1298	1,03423	,06747
Недостаток на информации	Машко занимање	126	2,2905	,91632	,08163
	Женско занимање	109	2,3494	,84325	,08077
	Вкупно	235	2,3178	,88180	,05752
<i>Несигурни информации</i>	Машко занимање	126	2,2090	1,01433	,09036
	Женско занимање	109	2,4220	1,06346	,10186
	Вкупно	235	2,3078	1,04063	,06788
<i>Внатрешни конфликти</i>	Машко занимање	126	2,3730	,88701	,07902
	Женско занимање	109	2,5670	,90206	,08640
	Вкупно	235	2,4630	,89736	,05854
<i>Надворешни конфликти</i>	Машко занимање	126	1,9960	,98284	,08756
	Женско занимање	109	2,1972	1,23044	,11785
	Вкупно	235	2,0894	1,10675	,07220
Неконзистентни информации	Машко занимање	126	2,1927	,75827	,06755
	Женско занимање	109	2,3954	,90152	,08635
	Вкупно	235	2,2867	,83217	,05429
Неодлучност при изборот на занимање/ кариерна неодлучност (вкупно)	Машко занимање	126	2,4312	,65168	,05806
	Женско занимање	109	2,4961	,65287	,06253
	Вкупно	235	2,4613	,65164	,04251

Табела 55а. Регресивни коефициенти: предиктори - конгруентности, конзистентности, престиж и полова определености на шековниот избор на занимање; критериум - неодлучности при изборот на занимање

Модел - предиктори		Нестандардизирани коефициенти		Стандардизиран и коефициенти	t	p
		B	SE	Beta		
1	Константа	2,482	,107		23,278	,000
	конгруентност	-,002	,011	-,014	-,216	,829
2	Константа	2,920	,190		15,350	,000
	конгруентност	-,002	,010	-,015	-,231	,818
	конзистентност	-,177	,064	-,178	-2,759	,006
3	Константа	3,253	,246		13,196	,000
	конгруентност	-,002	,010	-,015	-,238	,812
	конзистентност	-,185	,064	-,186	-2,891	,004
	престиж	-,339	,161	-,135	-2,101	,037
4	Константа	3,227	,249		12,984	,000
	конгруентност	-,003	,010	-,020	-,305	,761
	конзистентност	-,187	,064	-,188	-2,917	,004
	престиж	-,334	,161	-,133	-2,070	,040
	Полова определеност	,070	,084	,054	,833	,406

Табела 55б. Податоци за колинеарноста помеѓу варијаблите конгруентности, конзистентности, престиж и полова определености на шековниот избор на занимање

Модел		Податоци за колинеарност	
		Tolerance	VIF
1	конгруентност	1,000	1,000
2	конгруентност	1,000	1,000
	конзистентност	1,000	1,000
3	конгруентност	1,000	1,000
	конзистентност	,997	1,003
	престиж	,997	1,003
4	конгруентност	,993	1,007
	конзистентност	,996	1,004
	престиж	,996	1,004
	полова определеност	,991	1,009

Табела 56а. Регресивни коефициенти: предиктори - културни ориентацији;
кријериум - неодлучности при избори на занимање

Модел - предиктори		Нестандардизирани коефициенти		Стандардизирани коефициенти		
		B	SE	Beta	t	p
1	Константа	2,105	,210		10,042	,000
	колективизам	,017	,010	,113	1,736	,084
2	Константа	1,764	,240		7,367	,000
	колективизам	,006	,011	,036	,520	,604
	извесност	,028	,010	,196	2,808	,005

Табела 56б. Податоци за колинеарностиа помеѓу варијаблите ориентација
кон колективизам и ориентација кон извесности

Модел		Показатели на коленеарност	
		Tolerance	VIF
1	колективизам	1,000	1,000
2	колективизам	,846	1,182
	извесност	,846	1,182

Табела 57а. Регресиони коефицијенти: предиктори - димензије на личности;
кријериум - неодлучности при избору на занимање

Модел - предиктори		Нестандардизирани коефицијенти		Стандардизирани коефицијенти		
		B	SE	Beta	t	p
1	Константа	1,127	,260		4,335	,000
	невротизам	,013	,002	,322	5,194	,000
2	Константа	,257	,513		,500	,617
	невротизам	,013	,002	,319	5,179	,000
	екстраверзија	,009	,005	,121	1,965	,051
3	Константа	,797	,594		1,341	,181
	невротизам	,013	,002	,325	5,294	,000
	екстраверзија	,010	,005	,136	2,189	,030
	отвореност	-,006	,003	-,110	-1,777	,077
4	Константа	,598	,698		,856	,393
	невротизам	,013	,002	,322	5,190	,000
	екстраверзија	,010	,005	,134	2,153	,032
	отвореност	-,006	,003	-,114	-1,822	,070
	совесност	,003	,005	,034	,545	,586
5	Константа	,518	,769		,674	,501
	невротизам	,013	,002	,322	5,184	,000
	екстраверзија	,010	,005	,133	2,124	,035
	отвореност	-,006	,003	-,115	-1,832	,068
	совесност	,002	,005	,032	,502	,616
	согласување	,001	,004	,016	,250	,803

Табела 57б. Подаци за колинеарности између димензија на личности

Модел - предиктори		Показатели на колинеарност	
		Tolerance	VIF
1	невротизам	1,000	1,000
2	невротизам	,999	1,001
	екстраверзија	,999	1,001
3	невротизам	,996	1,004
	екстраверзија	,983	1,018
	отвореност	,980	1,021
4	невротизам	,983	1,017
	екстраверзија	,980	1,021
	отвореност	,968	1,033
	совесност	,970	1,031
5	невротизам	,983	1,018
	екстраверзија	,974	1,026
	отвореност	,963	1,038
	совесност	,949	1,053
	согласување	,963	1,038

Табела 58. Пост-хок анализи на релациите помеѓу неодлучноста при изборот на занимање и фазите во одлучувањето

тест							
тип	(I) фази во одлучувањето	(J) фази во одлучувањето				95% интервал на сигурност	
			разлики меѓу M (I-J)	стандардна грешка	p	долна граница	горна граница
знаејќи ја разликата меѓу фази	1	2	-,19744	,15348	,648	-,6297	,2348
		3	-,33829	,19683	,401	-,8926	,2160
		4	-,98269*	,19860	,000	-1,5420	-,4234
	2	1	,19744	,15348	,648	-,2348	,6297
		3	-,14085	,18776	,905	-,6696	,3879
		4	-,78524*	,18961	,001	-1,3192	-,2513
	3	1	,33829	,19683	,401	-,2160	,8926
		2	,14085	,18776	,905	-,3879	,6696
		4	-,64439*	,22614	,046	-1,2813	-,0075
	4	1	,98269*	,19860	,000	,4234	1,5420
		2	,78524*	,18961	,001	,2513	1,3192
		3	,64439*	,22614	,046	,0075	1,2813
изградена способност	1	2	-,23765	,14559	,448	-,6477	,1724
		3	-,29364	,18671	,482	-,8195	,2322
		4	-,75886	,18839	,001	-1,2894	-,2283
	2	1	,23765	,14559	,448	-,1724	,6477
		3	-,05599	,17810	,992	-,5576	,4456
		4	-,52121	,17986	,041	-1,0277	-,0147
	3	1	,29364	,18671	,482	-,2322	,8195
		2	,05599	,17810	,992	-,4456	,5576
		4	-,46522	,21451	,198	-1,0693	,1389
	4	1	,75886	,18839	,001	,2283	1,2894
		2	,52121	,17986	,041	,0147	1,0277
		3	,46522	,21451	,198	-,1389	1,0693
функционална способност	1	2	,17812	,12827	,588	-,1831	,5394
		3	,24540	,16450	,528	-,2179	,7087
		4	,50272	,16599	,029	,0353	,9702
	2	1	-,17812	,12827	,588	-,5394	,1831
		3	,06728	,15692	,980	-,3746	,5092
		4	,32460	,15847	,244	-,1217	,7709
	3	1	-,24540	,16450	,528	-,7087	,2179
		2	-,06728	,15692	,980	-,5092	,3746
		4	,25732	,18900	,604	-,2749	,7896
	4	1	-,50272	,16599	,029	-,9702	-,0353
		2	-,32460	,15847	,244	-,7709	,1217

<i>живеност за занимање</i>	1	3	-,25732	,18900	,604	-,7896	,2749	
		2	-,08566	,08830	,815	-,3343	,1630	
		3	-,12885	,11324	,731	-,4478	,1901	
		4	-,41294	,11426	,005	-,7347	-,0912	
	2	1	,08566	,08830	,815	-,1630	,3343	
		3	-,04319	,10802	,984	-,3474	,2610	
		4	-,32728	,10909	,031	-,6345	-,0201	
	3	1	,12885	,11324	,731	-,1901	,4478	
		2	,04319	,10802	,984	-,2610	,3474	
		4	-,28410	,13010	,193	-,6505	,0823	
	4	1	,41294	,11426	,005	,0912	,7347	
		2	,32728	,10909	,031	,0201	,6345	
3		,28410	,13010	,193	-,0823	,6505		
<i>на информирање одлучувањето</i>	1	2	-,38398	,16186	,134	-,8398	,0719	
		3	-,79123	,20757	,003	-1,3758	-,2067	
		4	-1,22866	,20944	,000	-1,8185	-,6388	
		2	1	,38398	,16186	,134	-,0719	,8398
	2	3	-,40725	,19800	,241	-,9649	,1504	
		4	-,84468	,19996	,001	-1,4078	-,2815	
		3	1	,79123	,20757	,003	,2067	1,3758
	3	2	,40725	,19800	,241	-,1504	,9649	
		4	-,43744	,23848	,341	-1,1091	,2342	
		4	1	1,22866	,20944	,000	,6388	1,8185
	4	2	,84468	,19996	,001	,2815	1,4078	
		3	,43744	,23848	,341	-,2342	1,1091	
1		2	-,32539	,15784	,239	-,7699	,1191	
<i>на информирање за себе си</i>	1	3	-,64150	,20242	,020	-1,2115	-,0715	
		4	-,98309	,20424	,000	-1,5583	-,4079	
		2	1	,32539	,15784	,239	-,1191	,7699
		3	-,31611	,19308	,445	-,8599	,2276	
	2	4	-,65771	,19499	,011	-1,2068	-,1086	
		3	1	,64150	,20242	,020	,0715	1,2115
		2	,31611	,19308	,445	-,2276	,8599	
	3	4	-,34159	,23255	,541	-,9965	,3133	
		4	1	,98309	,20424	,000	,4079	1,5583
		2	,65771	,19499	,011	,1086	1,2068	
	4	3	,34159	,23255	,541	-,3133	,9965	
		1	2	-,50257	,15399	,015	-,9362	-,0689
3		-,81120	,19748	,001	-1,3674	-,2550		
<i>на информирање</i>	1	4	-1,17432	,19926	,000	-1,7355	-,6132	
		2	1	,50257	,15399	,015	,0689	,9362

		3	-,30863	,18838	,445	-,8391	,2219
		4	-,67174	,19024	,007	-1,2075	-,1360
	3	1	,81120	,19748	,001	,2550	1,3674
		2	,30863	,18838	,445	-,2219	,8391
		4	-,36311	,22689	,466	-121	,2759
	4	1	1,17432	,19926	,000	,6132	1,7355
		2	,67174	,19024	,007	,1360	1,2075
		3	,36311	,22689	,466	-,2759	121
<i>на информи-</i>	1	2	-,31580	,15963	,274	-,7654	,1337
<i>за начини</i>		3	-,54074	,20471	,076	-1,1173	,0358
<i>то може да се</i>		4	-,80012	,20656	,002	-1,3818	-,2184
<i>телни инфор-</i>	2	1	,31580	,15963	,274	-,1337	,7654
<i>процесот на</i>		3	-,22493	,19528	,723	-,7749	,3250
<i>ње</i>		4	-,48432	,19721	,113	-1,0397	,0711
	3	1	,54074	,20471	,076	-,0358	1,1173
		2	,22493	,19528	,723	-,3250	,7749
		4	-,25938	,23520	,749	-,9217	,4030
	4	1	,80012	,20656	,002	,2184	1,3818
		2	,48432	,19721	,113	-,0711	1,0397
		3	,25938	,23520	,749	-,4030	,9217
<i>шок на</i>	1	2	-,38193	,12918	,035	-,7457	-,0181
<i>ци</i>		3	-,69617	,16566	,001	-1,1627	-,2296
		4	-1,04655	,16716	,000	-1,5173	-,5758
	2	1	,38193	,12918	,035	,0181	,7457
		3	-,31423	,15803	,269	-,7593	,1308
		4	-,66461	,15959	,001	-1,1141	-,2152
	3	1	,69617	,16566	,001	,2296	1,1627
		2	,31423	,15803	,269	-,1308	,7593
		4	-,35038	,19033	,338	-,8864	,1856
	4	1	1,04655	,16716	,000	,5758	1,5173
		2	,66461	,15959	,001	,2152	1,1141
		3	,35038	,19033	,338	-,1856	,8864
<i>чи</i>	1	2	-,22674	,16014	,572	-,6777	,2242
<i>ци</i>		3	-,38125	,20537	,330	-,9596	,1971
		4	-,87399	,20722	,001	-1,4576	-,2904
	2	1	,22674	,16014	,572	-,2242	,6777
		3	-,15451	,19590	,891	-,7062	,3972
		4	-,64725	,19784	,015	-1,2044	-,0901
	3	1	,38125	,20537	,330	-,1971	,9596
		2	,15451	,19590	,891	-,3972	,7062
		4	-,49274	,23595	,228	-1,1572	,1717

	4	1	,87399	,20722	,001	,2904	1,4576
		2	,64725	,19784	,015	,0901	1,2044
		3	,49274	,23595	,228	-,1717	1,1572
<i>ини сти</i>	1	2	-,32295	,13493	,129	-,7030	,0571
		3	-,64740	,17305	,003	-1,1347	-,1601
		4	-,87923	,17460	,000	-1,3709	-,3875
	2	1	,32295	,13493	,129	-,0571	,7030
		3	-,32444	,16507	,279	-,7893	,1404
		4	-,55627	,16670	,012	-1,0257	-,0868
	3	1	,64740	,17305	,003	,1601	1,1347
		2	,32444	,16507	,279	-,1404	,7893
		4	-,23183	,19881	,715	-,7917	,3281
	4	1	,87923	,17460	,000	,3875	1,3709
		2	,55627	,16670	,012	,0868	1,0257
		3	,23183	,19881	,715	-,3281	,7917
<i>ини сти</i>	1	2	-,37611	,16895	,178	-,8519	,0997
		3	-,64943	,21667	,032	-1,2596	-,0392
		4	-,97826	,21862	,000	-1,5939	-,3626
	2	1	,37611	,16895	,178	-,0997	,8519
		3	-,27332	,20668	,627	-,8554	,3087
		4	-,60215	,20873	,042	-1,1900	-,0143
	3	1	,64943	,21667	,032	,0392	1,2596
		2	,27332	,20668	,627	-,3087	,8554
		4	-,32883	,24893	,628	-1,0299	,3722
	4	1	,97826	,21862	,000	,3626	1,5939
		2	,60215	,20873	,042	,0143	1,1900
		3	,32883	,24893	,628	-,3722	1,0299
<i>сти аџи</i>	1	2	-,30860	,12392	,105	-,6576	,0404
		3	-,55936	,15892	,007	-,169	-,1118
		4	-,91049	,16035	,000	-1,3621	-,4589
	2	1	,30860	,12392	,105	-,0404	,6576
		3	-,25076	,15159	,436	-,6777	,1762
		4	-,60189	,15309	,002	-1,0330	-,1708
	3	1	,55936	,15892	,007	,1118	169
		2	,25076	,15159	,436	-,1762	,6777
		4	-,35113	,18258	,298	-,8653	,1630
	4	1	,91049	,16035	,000	,4589	1,3621
		2	,60189	,15309	,002	,1708	1,0330
		3	,35113	,18258	,298	-,1630	,8653
<i>ности и на занимање/</i>	1	2	-,27105	,09481	,045	-,5381	-,0040
		3	-,48493	,12159	,001	-,8274	-,1425

<i>осії (вкупіно)</i>	2	4	-81565	,12269	,000	-1,1612	-4701
		1	,27105	,09481	,045	,0040	,5381
		3	-,21388	,11599	,336	-,5405	,1128
		4	-,54460	,11713	,000	-,8745	-,2147
	3	1	,48493	,12159	,001	,1425	,8274
		2	,21388	,11599	,336	-,1128	,5405
		4	-,33072	,13970	,136	-,7241	,0627
	4	1	,81565	,12269	,000	,4701	1,1612
		2	,54460	,11713	,000	,2147	,8745
		3	,33072	,13970	,136	-,0627	,7241

Табела 59. Основни статистички показатели за дополнителните прашања во инструментот CDDQ

Варијабли (дополнителни прашања во CDDQ)		N	Опсег		M	SD
<i>Сигурносi во одлуката</i>		235	1	5	3,86	0,93
<i>Степен на изразеност на иешкојштите</i>		235	1	5	3,05	1,02
		f				
<i>Разгледување на поиненцијалните алтернативи</i>	не	8				
	да	227				

Табела 60. Фреквенција на испитаници со различен број алтернативи/факултети што се разгледуваат како поиненцијални избори

Број на алтернативи (факултети) што се разгледуваат	f	%
0	10	4,3
1	71	30,2
2	98	41,7
3	47	20,0
4	6	2,6
5	3	1,3
Вкупно	235	100,0

Табела 61. АНОВА за релацијата на фазите во одлучувањето со бројот на алтернативи/факултетите што се разгледуваат како поенцијални избори

Извор	Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	p
Помеѓу групите	84,777	3	28,259	53,519	,000
Внатре во групите	121,972	231	,528		
Вкупно	206,749	234			

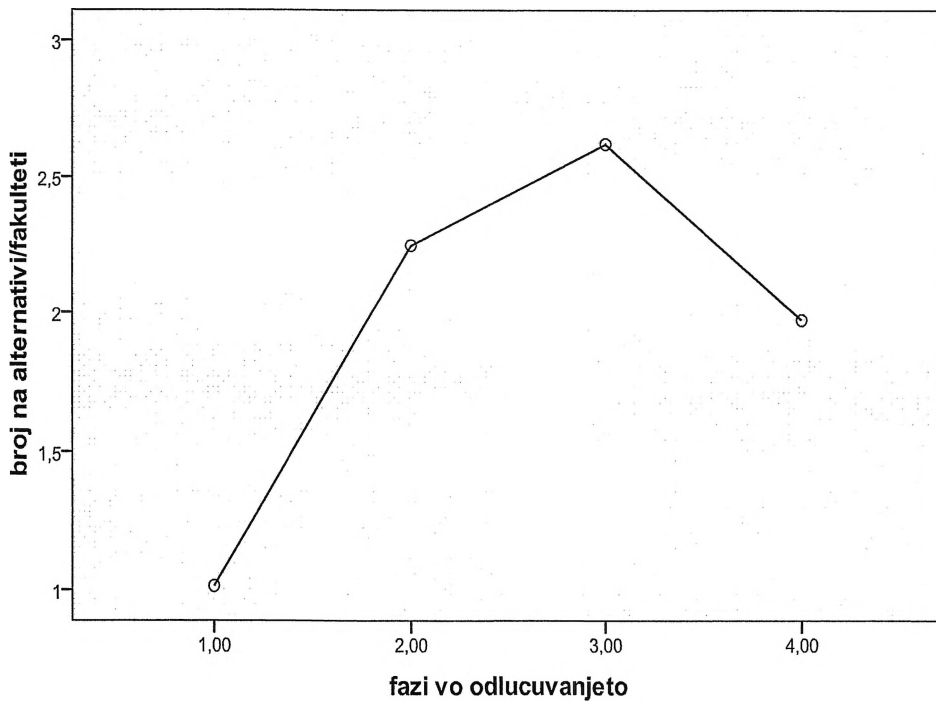


График 1. Приказ на релацијата помеѓу фазите во одлучувањето и бројот на алтернативи/факултетите што се разгледуваат како поенцијални избори

Табела 62. Интеркорелации помеѓу индексите на конкурентноста помеѓу интересирањата и шековниот избор на занимање

	С индекс	Дихотомен Холандов индекс	Хексагонален Холандов индекс
С - индекс	1	,479**	,745**
Дихотомен Холандов индекс	,479**	1	,696**
Хексагонален Холандов индекс	,745**	,696**	1

*резултат значаен на ниво 0,05; ** резултат значаен на ниво 0,01