

A PÁLYAVÁLASZTÁS SORÁN FELLÉPŐ DÖNTÉSHOZÁSI NEHÉZSÉGEK

Szerző:

Olteanu Lucián Líviusz (Drs)
Magdu Lucian Román Általános Iskola és Óvoda

Szerző e-mail címe:
luciolteanu@gmail.com

Lektorok:

Szabóné Balogh Ágota (PhD)
Gál Ferenc Főiskola

Mező Ferenc (PhD)
Eszterházy Károly Egyetem

...és további két anonim lektor

Absztrakt

A tanulmány célja a középiskolás diákok pályaválasztási döntéshozása során érzékelt döntéshozási nehézségek felderítése és értékelése. Erre a célra alkalmazott eszközök CDDQ (Pályaválasztási nehézségek kérdőív) és CFI (Karrier faktorok gyűjteménye). Másodlagos célja, a sikeres felmérést és elemzést követően az összegyűjtött adatok alapján egy pályaválasztási nehézségeket enyhítő és megelőző tréning implementálása, amely a résztvevőket tudással, különböző technikákkal ruházza fel, és támogatást nyújt döntésük meghozatalában.

Kulcsszavak: pályaválasztás, tréning, pályaválasztási nehézségek, döntéshozás

Diszciplinák: pszichológia, pedagógia

Abstract

DIFFICULTIES IN CAREER DECISION-MAKING

The objectives of the present study are to analyze and determine the difficulties/obstacles in career decision-making which high school students experience during vocational decision-making processes. Instruments intended for the purpose of determining the difficulties of the students are the CDDQ (Career Decision-Making Questionnaire) and CFI (Career Factors Inventory) questionnaires. The second objective is to develop a training program to equip trainees with techniques and knowledge that allow their decision process to be optimized.

Keywords: career decision-making difficulties, training, decision-making,

Disciplines: psychology, pedagogy

Olteanu Lucián Líviusz (2019): A pályaválasztás során fellépő döntéshozási nehézségek. *OxIPO – interdiszciplináris tudományos folyóirat*, 2019/1, 53–59. doi: [10.35405/OXIPO.2019.1.53](https://doi.org/10.35405/OXIPO.2019.1.53)

A hivatás kiválasztása az első olyan fontos és független döntés, amelyet egy fiatal meghoz az életében. A döntés meghozatala során nem az élettapasztalatára hagyatkozik, amely majd az évek során kialakul, hanem a saját elképzelésére, hogy milyen lesz a jövője a jövő társadalmában. Minél tudatosabban és tisztábban látják a fiatalok a jövőjüket, annál felelősségteljesebben tudnak a jelenben dönteni (Walsh és Osipow, 1988).

Az iskolai pályaválasztási tanácsadás egy olyan típusú komplex tevékenység, amely ötvözi a nevelési tanácsadást, a szakmai orientációt és a karrier tanácsadást. Ezáltal minden olyan tevékenységet egy fogalomba tudunk sűríteni, amely felkészíti a fiatalt a jövőbeli szakmájára, életútjára. Az iskolai pályaválasztási tanácsadás kiemeli az iskola fontos szerepét a jövő generációjának az életre való felkészítésében. A hivatás kiválasztása az az aspektus, amely kiteljesíti az oktatás (morális, intellektuális és esztétikai fejlődés) komplex folyamatát (Chelcea, 1981).

A pályaválasztási tanácsadás egyik fő célja, hogy elősegítse a pályaválasztási folyamatot a tanácsadást kérő személy számára, valamint közelebbről, hogy segítsen neki megbirkózni e folyamat során felmerülő nehézségekkel.

Ennek megfelelően a tanácsadást kérő személyek számára szükséges segítségnyújtás lényegi eleme azon egyedi nehézségek beazonosítása, amelyek meggátolják az egyéneket abban, hogy döntésre jussanak.

E tanulmány a pályaválasztással és néhány ebből a szempontból releváns döntéshozóval ismerteti meg olvasóját, miközben áttekinti a hagyományos-tól eltérő pályaválasztási megközelítést és pályaválasztási döntésképtelenséget, illetve a kontextuális befolyások visszatérő hatásait, s mindennek kutatási lehetőségeit.

A pályaválasztás

Az ember élete során számos társadalmi szerepet „játszik el”. E szerepek közül talán az egyik legfontosabb a „szakma” szerepe. Ezen okból kifolyólag az ember énképe és identitástudata állandó összeköttetésben van e szerep tartalmával. Ez a tevé-

kenység olyan intellektuális aktivitást tesz szükségessé, amely hozzájárul a személyiség formálásához, alakulásához.

A megismerés és a cselekvés két fő momentum az ember egyedi személyiségének a kialakulásában. Mindent, amit az oktatási folyamat során átadnak, direkt vagy indirekt módon tárgyasulni fog az ember élete során folytatott tevékenységében. A pályaválasztás az élet bármely pillanatában bekövetkezhet, s mindenképp nagy hatása lesz az ember életére, legyen az kamasz, aki most választja ki a szakmáját, vagy egy felnőtt, aki munkahelyet változtat (Bandura, 1994).

A munka világának gyorsuló ütemű változása az egyének élete során végzett pályamódosításainak számát is megnövelte. Ezen átmenetek során meghozott pályával kapcsolatos döntések minősége az egyén és a társadalom szempontjából is lényeges. A pályaválasztás azonban komplex folyamat. Vannak olyan emberek, akik könnyen hoznak ilyen döntéseket, legalábbis látszólag, másoknak nehézséget okoz, és sokan szaktanácsadóhoz fordulnak.

A normatív döntéshozó szerint az a legjobb döntés, ami leginkább elősegíti a döntéshozó céljainak elérését. Ezeket a célokat az egyén szempontjából megfontolás alatt álló alternatívák különböző tulajdonságai iránt tanúsított preferenciái jelenítik meg. Egy racionális pályaválasztási döntéshozónak úgy kell választania a felmerülő lehetőségek közül, hogy a leghasznosabbat válassza. Ebben az értelemben mindegyik alternatíva hasznossága azt a funkciót jelenti, mely az egyéni preferenciák és az alternatíva minden ilyen tényező esetében fennálló tulajdonságai között húzódik. A hasznossági elmélet egy olyan normatív modell, amely a legalkalmasabb döntéshozási módszer előírásaként fogható fel (Baron, 1988; Brown, 1990).

A pályaválasztásnak a következő jellemzői vannak: adott egy egyén, akinek döntésre kell jutnia, van egy bizonyos számú alternatíva, melyek közül választhat, valamint számos olyan jellemző vagy aspektus, amelyeket a különféle alternatívák értékelése és összevetése révén mérlegel.

E számos döntési helyzetre kiterjeszthető tulajdonsághalmazon kívül a pályaválasztás rendelkezik

néhány csak rá jellemző adottsággal. Először is, a lehetséges alternatívák köre meglehetősen széles (például a különböző foglalkozások, főiskolák, szakok, vagy potenciális munkaadók száma). Másodszorban igen nagymennyiségű információ áll rendelkezésre mindegyik alternatívával kapcsolatban. Harmadrészt, igen sok tényező ismeretére (például a képzés hossza, a függés mértéke, az emberekkel fenntartott kapcsolat típusa) van szükség ahhoz, hogy megfelelőképpen és részletesen jellemezni lehessen a foglalkozásokat és az egyén preferenciáit úgy, hogy még érthető legyen (pl. Gati, Garty, & Fassa, 1996; Gati, Osipow, & Givon, 1995; Katz, 1993; Lofquist & Dawis, 1978). Negyedrészt pedig a bizonytalanság, amely igen nagy szerepet játszik az egyén tulajdonságaival (pl. jelenbeli és jövőbeni preferenciák), valamint a jövőbeli pályalternatívák jellegével kapcsolatban.

Az ember életpályája során számtalanszor kerülhet olyan helyzetbe, hogy akár személyes fejlődése, akár a külső körülmények változása miatt változtatni kényszerül, esetleg új szakmát kell elsajátítania, hiszen lehetséges, hogy tíz vagy húsz év múlva az, ami most érdekeli, ami most fontos, jelentőségét veszti, és más válik lényegessé számára. Másrészt külső okok is közbejöhethetnek, hiszen a gazdasági és a munkaerőpiaci helyzet változásai is érinthetik a karriert (Bandura, 1994).

A hivatás kiválasztásában számos belső és külső faktor egyaránt befolyásolja az egyént. Azokat az endogén változókat, amelyek gyakori előfordulással hatnak az egyén életére, pszichológiai, belső faktoroknak nevezzük.

A pályaválasztásban közrejátszó főbb endogén pszichológiai tényezők az alábbiak: motiváció, érzelmi intelligencia és maga az ember személyiség-típusa.

Külső tényezők fogalma alatt a szociális faktorokat értjük. Fontos szerepet töltenek be, és erősen befolyásolják az egyént döntéseinek meghozatala során. A főbb külső faktorok esetén az alábbiakról tehetünk említést: család, baráti társaság, iskola stb.

A pályaválasztási bizonytalanság olyan fejlődési sajátosság, amin a személyek keresztülmennek a döntéshozatal előtt, miközben a számukra legmeg-

felelőbb alternatívát keresik. A pályaválasztási bizonytalanság kognitív és érzelmi elemeket is magában foglal. A kognitív komponensek közé soroljuk a célállást, pályacél hiányát, az önismeret hiányosságait, a környezettel kapcsolatos ismeretek hiányát, és a munkaerőpiaci változások elfogadásának hiányát (Osipow, 1999).

A bizonytalanság olyan időleges *állapot*, ami a döntéshozatal előtt, vagy olyankor jelenik meg, ha egy korábbi döntés elavulttá válik, és új döntést kell hozni a pályával kapcsolatban. Ennek értelmében a fejlődés során megjelenő normatív állapotnak tekintjük. Az, hogy középiskolás korban a személy bizonytalan, egyáltalán nem jelenti azt, hogy a későbbiekben ne lenne képes akár az egész életpályáját meghatározó elköteleződésre valamely foglalkozás, szakma mellett. Feltehetőleg, ahogy halad előre az életpályájában a személy, egyre ritkábban kényszerül pályamódosításra, ezért a pályaválasztási bizonytalanság állapotának megjelenése is ritkul. Azonban az első pályaválasztás előtti bizonytalanság megjelenésével a legtöbb középiskolás esetben számolnunk kell.

Pályaválasztási döntésképtelenség

A pályaválasztási döntésképtelenség / határozatlanság (*career-indecision*) fogalma alatt azoknak a problémáknak az összességét értjük, amelyekkel az egyén szembetalálhatja magát pályaválasztása során (Slaney, 1988). Ekképp felismert jelentősége miatt a pályaválasztási döntésképtelenség a karrierpszichológia egyik legfontosabb kutatási témája (Betz, 1992; Fouad, 1994; Meier, 1991; Tinsley, 1992). A pályafejlődéssel és pályaválasztással kapcsolatos kutatások sokat foglalkoztak már a döntésképtelenséggel összefüggésben álló különböző problémák kategorizálásával. Ugyanakkor ezek közül a kutatások közül több olyan is van, amely csupán elméleti síkon tárgyalta a témát empirikus vizsgálatok nélkül (pl. Campbell & Cellini, 1981; Miller, 1971), míg más tanulmányok főként empirikusan próbálták meghatározni a pályaválasztási döntésképtelenség különböző fokozatait. Mi több, úgy tűnik, hogy az

elméleti és az empirikus kutatási irányokat különböző kutatói csoportok egymástól függetlenül alakították ki.

A *Journal of Vocational Behaviour* című folyóirat döntésképtelenségnek szentelt különszámához írott bevezetőjében (Tinsley 1992, 211. old.) felvetette, hogy „azok az erőfeszítések, amelyek a pályaválasztási döntésképtelenséggel kapcsolatos kutatásokat a döntéshozási folyamattal kívánják összekapcsolni, és megalkotni egy elméleti keretet a döntésképtelenség fogalmi leírásához, fontos előrelépést hozna ezeknek a fogalmaknak a kutatásában.” Jelen cikk ennek a kihívásnak próbál megfelelni. Közelebbről pedig a tanulmány célja az, hogy a pályaválasztás során felmerülő nehézségek új elméleti modelljét megalkossa, mely azon alapul, hogy a döntési elméletet a pályaválasztási döntésképtelenség kontextusára szabja, valamint hogy beszámoljon e modell két különböző mintán végrehajtott empirikus tesztjének eredményeiről.

A kutatók különböző elméleti megközelítéseket alkalmaztak a pályaválasztási döntésképtelenség vizsgálatára, melyek közül mind különböző aspektusokra helyezte a hangsúlyt. A pszicho-dinamikai megközelítés például (pl. Bordin & Kopplin, 1973) az egyén problémáit belső forrásai, nem pedig megfigyelt tünetei szerint próbálta meg osztályozni.

A fejlődési modell kutatói (pl. Osipow & Fitzgerald, 1996; Super, 1953) azt feltételezték, hogy a döntési folyamat során jelentkező tipikus problémák megfelelnek a pályafejlődés megszokott fázisainak, különös tekintettel a pályaválasztási érettség fogalmára (Crites, 1978). A hivatásbeli érdeklődésre összpontosító megközelítés (pl. Holland, 1985; Roe, 1956; Salomone, 1982) úgy érvelt, hogy az érdeklődések nem megfelelő kikristályosodása az egyik olyan fő tényező, amely meggátolja az egyént a döntéshozatalban.

Mivel az összes fent említett elméleti megközelítés (más megközelítéseket is ideértve) csupán a pályaválasztás egyetlen fő tényezőjére összpontosított, ezért az így létrejött kategóriák csak az adott jellemzőre korlátozódnak és arra érvényesek. Ennek megfelelőek ezek a kategóriák se nem átfogóak, se nem nyitottak (Rounds&Tinsley, 1984). Mi több,

számos esetben a fenti elméleti megközelítések alapján elvégzett empirikus vizsgálatok csak részben igazolták ezeket az elméleteket.

A pályaválasztással kapcsolatos empirikus kutatás eddig arra fókuszált, hogy olyan különféle mérőeszközöket fejlesszen ki, amelyek segítségével vizsgálhatóvá válnak a pályaválasztási döntésképtelenség során megnyilvánuló egyéni különbségek. Ezek a mérési módszerek közé tartozik a pályaválasztási skála (*Career Decision Scale* (CDS; Osipow, Carney & Barak, 1976; Osipow, Carney, Winer, Yanico & Koschier, 1987; Osipow & Winer, 1996); a hivatással kapcsolatos helyzetet leíró skála (*My Vocational Situation Scale* (MVS; Holland, Daiger & Power, 1980); a hivatásválasztási skála (*Vocational Decision Scale* (VDS; Jones & Chenery, 1980); a pályaválasztási profil (*Career Decision Profile* (CDP, mely a VDS felülvizsgálatán alapul; Jones, 1989); a viselkedési döntésképtelenség skálája (*BIS*; Fuqua & Hartman, 1983); a pályaválasztási önhatékonyági skála (*Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE; Taylor & Betz, 1983); a pályaválasztás diagnosztikai kiértékelése (*Career Decision Diagnostic Assessment* (CDDA; Bansberg & Sklare, 1986; Larson, Busby, Wilson, Medora, & Allgood, 1994); a pályaválasztási tényezők tára (*Career Factors Inventory* (CFI; Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, 1990); a pályát korlátozó tényezők tára (*Career Barriers Inventory* (Swanson & Tokar, 1991); valamint a pályaválasztással kapcsolatos képzetek összessége (*Career Belief Inventory* (CBI; Krumboltz, 1991, 1994). A legtöbb olyan kutatást, amelyek ezeket a mérőeszközöket használták, az elméleti fogalomalkotásoktól függetlenül végezték el (Tinsley, 1992).

A kutatás célja, azon tényezők tanulmányozása, amelyek a végzős fiatalokat (gimnazista, szakközépiskolás és szakiskolás diákok) befolyásolják, akadályozzák a pályaválasztás folyamatában. Továbbá, felmérni egy intervenciós program döntésképeség javítására tett hatását a karrierválasztás folyamatában. *Maga* a pszichológiai döntéshozatali-tréning Ursina Wüthrich Lausanne (Müller és Strey, 2000) munkásságán alapszik, amely további perspektívával szolgálhat a nehézségek struktúráját illetően, valamint elősegíthetné a kérdőív és a tréning alátá-

masztását is. E kutatási irány nyomán a CDDQ és más pályaválasztási döntésképtelenséget mérő eszközzel, például a CFI-vel együttesen elvégzett adatgyűjtés lehetővé teheti, az utóbbi által kinyert döntésképtelenség főbb aspektusainak beazonosítását.

Kutatási lehetőségek és perspektívák

Ahhoz, hogy a pályaválasztási tanácsadóhoz forduló pályaválasztási problémáit megfelelőképp diagnosztizálni lehessen, minden szükséges segítséget meg kell adni számukra (habár természetesen ez nem minden). Amint már korábban említésre került, a kutatás célja, hogy a pályaválasztási nehézségekre kidolgozzon és leteszteljen egy elméleti keretet. Ugyanakkor úgy tűnik, hogy a felvázolt elmélet tesztelésére kidolgozott kérdőív azt a lehetőséget is magában rejt, hogy – a szükségesnek mutató változtatások elvégzését követően – az egyéni pályaválasztási tanácsadás egyik fontos eszközévé váljon.

Közelebbről szemügyre véve ugyanis kitűnik, hogy a CDDQ elméleti alapja és átfogó jellege három különböző specifikus szinten teszi lehetővé az egyén nehézségeinek értékelését:

- három nagyobb kategória szintjén (az elhatározás hiánya, az információhiány, valamint az inkonzisztens információ);
- 10 kategória szintjén (és az ezeknek megfelelő 10 skála révén);
- a specifikus nehézségek szintjén (a specifikus elemek révén).

A tanácsadó pszichológus megítélése szerint akár mind a három szintet lehet értékelni, de a kiértékelés összpontosulhat csupán egy vagy két relevánsnak tűnő szintre is akár.

Ennek következtében a kérdőívet elsősorban arra lehet felhasználni, hogy a pályaválasztási tanácsadóhoz forduló esetében a kutatók kezdeti felméréseket végezzenek el, melyek segítségével a kapott eredmények alapján a klienseket a rendelkezésre álló intervenciók lehetőségei felé orientálhassák. Azokat például, akiknek nehézségeik vannak a konfliktuskezeléssel, személyes tanácsadásra lehet küldeni; azokat, akik nem rendelkeznek megfelelő

információval saját képességeiket illetően, további kiértékelésre lehet bocsátani; valamint azokat, akik nem rendelkeznek megfelelő információval az oktatási vagy pályaválasztási lehetőségekről, foglalkoztatási könyvtárba lehet irányítani. Másodsorban a nyert információk előkészítése az első tanácsadási alkalom előtt fontos adatokkal szolgálhat a tanácsadáshoz folyamodó személlyel kapcsolatban, amely a tanácsadó pszichológust is segítheti a pályaválasztási tanácsadás folyamatának megtervezésében és lefolytatásában. Harmadsorban a kérdőív „szükségszerű kellékként” is felhasználható a pályaválasztás során fellépő olyan nehézségekkel kapcsolatos információgyűjtésre, amelyek gyakran felbukkannak adott csoportoknál (pl. 10. – 12. osztályos tanulók). Ez pedig megkönnyítheti az olyan beavatkozások kidolgozását, amelyek a leginkább illeszkednek az egyes csoportok szükségleteihez.

Végül pedig más pályaválasztási döntésképtelenséget vizsgáló eszközökhöz hasonlóan ez is segíthet a pályaválasztási intervenciók hatékonyságának kiértékeléséhez, mégpedig azáltal, hogy lehetővé teszi a pályaválasztási tanácsadást kérő személy tanácsadást megelőző és az azt követő értékelés eredményeinek összehasonlítását. Ugyanakkor mindezeket a fontos és hasznos alkalmazásokat csak akkor szabad felhasználni, ha az elméleti modell tesztelésére kitalált kutatói kérdőívből igazolt klinikai pszichológiai eszközzé vált.

A pszichológiai döntéshozatali-tréning célja, hogy a fiatalokat támogassa a pályaválasztási döntés meghozásában. Ebből a célból a diákok új technikákat, ismereteket sajátítanak el, amellyel a szakmai döntéshozatali folyamat optimalizálható. A tréning döntés-elméleti ismereteken alapul. A döntéshozatal a pályaválasztási tanácsadás, hasonlóan a pályaválasztás előkészítésének egyik formájaként alkalmazható. Ez a munka a döntéshozatali kutatás és a pályaválasztási kutatás közötti metszéspont.

Konklúzió

A kutatás jelentősége a munka világában bekövetkezett változásokhoz köthető, mely egy olyan környezetet jelent, amely egyre dinamikusabbá válik. Ezek a változások előidézik az egyéni életpálya

során bekövetkező pályák közötti váltások számának megnövekedését is, ezáltal a pályaválasztás gyakorisága is növekszik. Ennek megfelelően az egyének a pályaválasztási folyamat során tapasztalt nehézségeik beazonosítása és megértése igen jelentős gyakorlati következményekkel jár. A kutatás eredményei pedig hozzájárulhat a pályaválasztásoknak a megkönnyítéséhez is, ezáltal pedig közvetetten az életminőség számos fontos területének egyikén, a munka terén idézhetnek elő pozitív változást.

Ezen tanulmány eredményeiből kinyert információkra alapozva sikeresen megismerhetővé válnak azok a tényezők, amelyek a végzős fiatalokat (gimnazista, szakközépiskolás és szakiskolás diákok) befolyásolják, akadályozzák a pályaválasztás folyamatában. *Erre a célra felhasználásra kerül a CDDQ (Career Decision-making Difficulties Questionnaire) (CDDQ; Gati, Krausz, és Osipow, 1996), amely a pályaválasztás során fellépő nehézségek felmérésére irányuló, nemzetközileg elismert kérdőív* (Amir és Gati, 2006). Továbbá ez a pályaválasztási faktorok tárával (Career Factors Inventory) (CFI; Chartrand et al, 1990) egészül ki, amely a karrier választásra való felkészültség pszichológiai faktorait méri.

A kutatás lezárását követően, az eredményekre alapozva, a cél, hogy az intervenció program döntésképeség javítására tett hatását a pályaválasztási folyamatban értékelni lehessen. A pszichológiai döntéshozatali-tréning tematikája Ursina Wüthrich Lausanne (Müller és Strey, 2000) munkásságán alapszik.

Ez további perspektívával szolgálhat a nehézségek struktúráját illetően, illetve elősegíthetné a kérdőív és a tréning alátámasztását is. E kutatási irány nyomán a CDDQ és más pályaválasztási döntésképtelenséget mérő eszközzel, például a CFI-vel együttesen elvégzett adatgyűjtés lehetővé teheti az utóbbi által kinyert döntésképtelenség főbb aspektusainak a beazonosítását.

IRODALOM

Blustein, D. L., Wallbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1996). Contributions of

psychological separation and parental attachment to the career developmental process. *Journal of Counseling Psychology*, 38. 1. 39–50.

doi: [10.1037/0022-0167.38.1.39](https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.39)

Boreham, J. L. (1967). The Psycho-dynamic Diagnosis and Treatment of Vocational Problems. *The British journal of social and clinical psychology*. 6. 150–158.

doi: [10.1111/j.2044-8260.1967.tb00513.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1967.tb00513.x)

Breban, D. (2010). *Psychological Implication of Career Decision Process*. Babes-Bolyai University The School of Psychology and Educational Science, Cluj Napoca.

Chartrand, J. M., Robbins, S. B., & Morril, W. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37. 491–501.

doi: [10.1037/0022-0167.37.4.491](https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.491)

Gati, I. (2013). Advances in career decision making. In Walsh, B. W., Savickas, M. L. & Hartung P. J. (Eds.). *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (4th ed.). New York, NY: Routledge. 183–215.

Gati, I., & Amir, T. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34. 4. 484–502.

doi: [10.1080/03069880600942608](https://doi.org/10.1080/03069880600942608)

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi: [10.1037/0022-0167.43.4.510](https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510)

Gati, I., & Levin, N. (2014). Making better career-decisions. In Hartung, P. J., Savickas, M. L. & Walsh B. W. (Eds.). *Handbook of career-intervention*. Washington, DC: American Psychological Association. 193–207.

doi: [10.1037/14439-015](https://doi.org/10.1037/14439-015)

Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N., (2000). Validity of the Career Decision Making-Difficulties Questionnaire: Counselee versus Career Counselor Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56. 99–113.

doi: [10.1006/jvbe.1999.1710](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710)

- Gati, I., & Perez, M. (2014). Gender differences in career preferences from 1990 to 2010: Gaps reduced but not eliminated. *Journal of Counseling Psychology*, 61, 63–80. doi: [10.1037/a0034598](https://doi.org/10.1037/a0034598)
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career in decision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 2. 165–177. doi: [10.1037/0022-0167.50.2.165](https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165)
- Judy, M., Chartrand, K. & Nutter, J. (1996). The Career Factors Inventory: *Theory and Applications*. *Journal of Career Assessment*, 4, 2. 205–218. doi: [10.1177/106907279600400206](https://doi.org/10.1177/106907279600400206)
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for Career Construction: Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publisher.
- Mau, W. C. (1995): Decision-making style as a predictor of career decision making status and treatment gains. *Journal of Career Assessment*, 3, 89–99. doi: [10.1177/106907279500300107](https://doi.org/10.1177/106907279500300107)
- Osipow, S. H., (1997). Roe Revisited: Why? *Journal of Vocational Behavior*, 51, 306–309. doi: [10.1006/jvbe.1997.1599](https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1599)
- Tinsley, H. E. A. (1992). Career decision making and career in decision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209–211.
- Teuscher, U. (2003). Evaluation of a Decision Training Program for Vocational Guidance, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 177–192, Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. doi: [10.1023/B:IJVO.0000006585.21787.0e](https://doi.org/10.1023/B:IJVO.0000006585.21787.0e)
- Rounds, J. B., & Tinsley, H. E. A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. Brown, D. & Lent, R. W (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology*, New York: Wiley. 137–177.
- Walsh, W. B., & Osipow S.H., (1988). Career Decision-making. *Laurence Erlbaum Associates, Inc.* New Jersey.