

# Načini donošenja odluka o karijeri kod srednjoškolaca

---

**Tokalić, Ružica**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2017**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:486537>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-23**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
HRVATSKI STUDIJI

Ružica Tokalić

**NAČINI DONOŠENJA ODLUKA O  
KARIJERI KOD SREDNJOŠKOLACA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2017.





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
HRVATSKI STUDIJI  
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

RUŽICA TOKALIĆ

**NAČINI DONOŠENJA ODLUKA O  
KARIJERI KOD SREDNJOŠKOLACA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Toni Babarović

Zagreb, 2017.

## **Sažetak**

Cilj ovog rada bio je ispitati načine donošenja odluka o karijeri kod učenika srednjih škola. Načini donošenja odluka o karijeri opisani su pomoću profila odlučivanja o karijeri, multidimenzionalnog modela kojeg su razvili Gati i sur. (2010), a mjereni su skalom *Career Decision-Making Profiles* (CDMP). Sudionici istraživanja bili su učenici završnih razreda srednjih strukovnih škola i gimnazija s područja Grada Zagreba i okolice (N=529). Podaci su prikupljeni on-line u sklopu projekta Profesionalni razvoj u adolescenciji: razvoj modela tranzicije karijere adolescenata (*Vocational Development in Adolescence: Setting the Adolescent Career Transition Model*) Hrvatske zaklade za znanost.

U istraživanju je dobivena osmofaktorska struktura CDMP-a, što nije u skladu s nalazima istraživanja Gatija i Levina (2012), koji su pokazali da se u pozadini CDMP-a nalazi 12 faktora. Osmofaktorskom strukturom objašnjeno je 66.77 % varijance manifestnih varijabli. Koeficijenti unutarnje konzistencije pojedinih subskala CDMP-a kreću se u rasponu od .71 do .90 (medijan iznosi .79). Također, u radu se ispitala mogućnost predviđanja 6 adaptabilnih načina odlučivanja (prikupljanje informacija, lokus kontrole, odugovlačenje, brzina donošenja odluke, ovisnost o drugima i želja za ugađanjem drugima) na temelju seta prediktora. Rezultati pokazuju da su profesionalna zrelost i temeljna samoevaluacija najbolji prediktori, dok je uloga roditeljske i prijateljske podrške u predviđanju načina donošenja odluka o karijeri uglavnom mala i neznčajna. Navedene su moguće implikacije dobivenih rezultata i prijedlozi za buduća istraživanja.

**Ključne riječi:** načini donošenja odluka o karijeri, profesionalna zrelost, temeljna samoevaluacija, savjetovanje o karijeri.

## *Career Decision-Making Profiles of High School Students*

### **Abstract**

The main purpose of this study was to examine career decision-making styles among high school students. Career decision-making styles are described by using career decision-making profiles, multidimensional model which is proposed by Gati et al. (2010) and they are measured by the Career Decision-Making Profile (CDMP) scale. Participants were students of final grade in high schools (grammar and vocational schools) from Zagreb and its surroundings (N=529). The data were collected online as a part of the project Vocational Development in Adolescence: Setting the Adolescent Career Transition Model, supported by Croatian Foundation for Science.

Results of this study show 8-factor structure of Career Decision-Making Profiles scale, what differs from the results of study Gati i Levin (2012), indicating that there are 12 factors underlying CDMP scale. 8-factor structure of scale explained 66.77 % variance of manifest variables. Coefficients of internal consistency of the CDMP subscales are in the range from .71 to .90 (with median .79). Also, we investigated possibility of prediction of 6 adaptive career decision making styles (information gathering, locus of control, procrastination, speed of making the final decision, dependence on others, desire to please others) based on set of predictors. Vocational maturity and core self-evaluations are the best predictors of career decision-making styles in the high school students' sample. Role of parental and friends support wasn't significant in predicting the way students make their career decisions. Possible implications of study results and directions for future research are listed.

**Keywords:** career decision-making profiles, vocational maturity, core self-evaluations, career counseling

## SADRŽAJ

1. UVOD .....	2
1.2. Profili odlučivanja o karijeri .....	5
1.3. Career Decision-Making Profiles (CDMP) .....	6
1.4. Korelati načina donošenja odluka o karijeri .....	8
1.4.1. Spol.....	8
1.4.2. Školski uspjeh .....	9
1.4.3. Socijalna podrška .....	10
1.4.4. Temeljna samoevaluacija.....	12
1.4.5. Profesionalna zrelost.....	14
2. CILJ I PROBLEMI .....	16
2.1. Cilj .....	16
2.2. Problemi .....	16
2.3. Hipoteze.....	16
3. METODA.....	17
3.1. Sudionici.....	17
3.2. Instrumenti .....	17
3.3. Postupak .....	20
4. REZULTATI .....	21
4.1. Deskriptivni podaci .....	21
4.2. Faktorska struktura Career Decision-Making Profile skale.....	23
4.3. Uspješnost predviđanja rezultata na 6 skala CDMP-a na temelju seta prediktora .....	27
5. RASPRAVA.....	33
5.1. Metrijske karakteristike Career Decision-Making Profile skale .....	33
5.2. Uspješnost predviđanja načina donošenja odluka o karijeri .....	34
5.2.1. Uspješnost predviđanja prikupljanja informacija .....	35
5.2.2. Uspješnost predviđanja lokusa kontrole .....	36
5.2.3. Uspješnost predviđanja odugovlačenja .....	37
5.2.4. Uspješnost predviđanja brzine donošenja odluke.....	39
5.2.5. Uspješnost predviđanja ovisnosti o drugima .....	40
5.2.6. Uspješnost predviđanja želje za ugađanjem drugima .....	40
5.3. Ograničenja i implikacije istraživanja .....	41
6. ZAKLJUČAK.....	43
7. LITERATURA .....	44
8. PRILOZI.....	49

## 1. UVOD

Učenici završnih razreda srednjih škola nalaze se na velikoj životnoj prekretnici. Mladići i djevojke pripremaju se za ulazak u svijet odraslih, koji sa sobom nosi slobodu, ali i određene obaveze i odgovornosti. Naime, pred njih se stavlja jedan od najtežih i najbitnijih zadataka koji će u velikoj mjeri odrediti smjer u kojem će se razvijati njihov profesionalni život, a to je donošenje odluke o nastavku obrazovanja. Hoće li se nakon srednje škole “baciti“ u svijet rada ili nastaviti školovanje na nekoj od visokoobrazovnih institucija, pitanje je koje si vjerojatno postavlja svaki srednjoškolac. Ukoliko se odluči za nastavak obrazovanja, često se nađe u nedoumici koji visoko učilište odabrati. Odnosno, za koje zanimanje započeti visokoškolsko obrazovanje.

Parsons (1909; prema Brown, 2002) navodi kako postoje tri široka čimbenika koja se uzimaju u obzir prilikom mudrog odabira zanimanja: (1) razumijevanje sebe, svoga ponašanja, sposobnosti, interesa, ambicija, izvora, ograničenja i znanje o njihovim uzrocima; (2) znanje o zahtjevima, uvjetima uspjeha, prednostima i nedostacima, naknadi, mogućnostima i o perspektivi u različitim područjima rada; (3) promišljanje o odnosima navedene dvije skupine čimbenika. Parsonsova shema za uspješan odabir karijere je prvi konceptualni okvir za odlučivanje o karijeri i prvi vodič profesionalnih savjetnika (Brown, 2002). Germeijs i Verschueren (2006a; prema Germeijs i Verschueren, 2007) razlikuju 6 temeljnih zadataka u procesu odlučivanja o karijeri: 1. Orijentacija k izboru (svjesnost o postojanoj potrebi donošenja odluke i motivacija za angažiranje u procesu odlučivanja o karijeri); 2. Samoistraživanje (prikupljanje informacija o sebi); 3. Istraživanje u širinu (prikupljanje općih informacija o potencijalnim zanimanjima); 4. Istraživanje u dubinu (prikupljanje detaljnih informacija o reduciranom setu potencijalnih zanimanja); 5. Status odlučivanja (napredak u odabiru) i 6. Predanost (privrženost odabranom zanimanju).

Donošenje odluka općenito uključuje brojne kognitivne procese kao što su prikupljanje i procesiranje informacija, rješavanje problema, prosuđivanje, pamćenje i učenje. Nalazi istraživanja Mann, Harmoni i Power (1989) sugeriraju da adolescenti već u 15. godini života demonstriraju sposobnost ispravnog odabira, pokazuju kapacitet za kreativno rješavanje problema i sposobnost razumijevanja faza uključenih u sistematičko donošenje odluka. Također, demonstriraju bolju osobnu kontrolu i odgovornost za izbore. Iako nalazi ovog istraživanja sugeriraju da su adolescenti uglavnom sposobni i zreli sami donijeti odluku o karijeri, iskustva iz prakse ukazuju na to da dobar dio srednjoškolaca to ipak nije u stanju



učiniti samostalno. Stoga im prilikom donošenja odluka o karijeri često pomažu roditelji, prijatelji, profesori te osobe koje se bave profesionalnom usmjeravanjem.

Profesionalno usmjeravanje osobama pomaže da iskristaliziraju svoje ciljeve za budućnost, procijene svoje potrebe razvoja karijere u različitim fazama života, razumiju proces odabira zanimanja i koriste prikladne mjere za provedbu ovih ciljeva (Ali i Graham, 1996). Razvoju profesionalne orijentacije u Hrvatskoj uvelike je doprinio Zoran Bujas koji predlaže 4 postavke ključne za profesionalnu orijentaciju i selekciju: 1. Ljudi se razlikuju po svojim psihofizičkim osobinama; 2. Različita zanimanja imaju različite zahtjeve koje radnici trebaju ispuniti; 3. Sposobnosti i osobine radnika koje su korisne u jednom zanimanju često se ne podudaraju s osobinama koje su neophodne za neko drugo zanimanje i 4. Ukoliko osoba nije uspješna u jednom zanimanju ne znači da je generalno profesionalno nesposobna (Tarbuk, 1991; prema Perić, 2003). Dakle, prilikom savjetovanja treba uzeti u obzir individualne karakteristike osobe te karakteristike i zahtjeve različitih zanimanja kako bi proces savjetovanja pomogao klijentu da donese optimalnu odluku o karijeri.

Važan faktor prilikom odlučivanja o karijeri je otkriti način na koji osobe pristupaju odlukama o karijeri (Phillips i Paziienza, 1988; prema Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz i Gadassi, 2010). Prilagođavanje intervencija klijentovom karakterističnom načinu donošenja odluka može olakšati cijeli proces odlučivanja (Phillips i Jome, 2006; prema Gati i sur., 2010) i vjerojatno dovesti do boljih odluka (Phillips i Paziienza, 1988; prema Gati i sur., 2010). U kontekstu načina donošenja odluka o karijeri, većina dosadašnjih istraživanja bavila se odnosom stilova odlučivanja i varijabli za koje se pretpostavlja da bi mogle biti važne prilikom odabira zanimanja (poput spola, samoefikasnosti, socijalne podrške). Cilj je bio utvrditi individualne karakteristike klijenta koje imaju važnu ulogu u procesu odlučivanja o karijeri. Time bi se na pravi način usmjerio cijeli proces savjetovanja te u konačnici pomoglo osobi da odabere zanimanje koje će najbolje odgovarati njenim interesima i sposobnostima.

## 1.1. Stilovi odlučivanja o karijeri

Stilovi odlučivanja mogu se definirati kao način na koji osoba obično doživljava različite situacije, prikuplja i obrađuje informacije te na temelju tih informacija donosi odluku (Appelt, Milch, Handgraaf i Weber, 2011). U primijenjenoj organizacijskoj psihologiji stilovi odlučivanja o karijeri definiraju se kao načini na koje pojedinac prikuplja, opaža i obrađuje informacije prilikom odabira profesionalnih opcija (Phillips i Paziienza, 1988; prema Bubić i Krile, 2016). Prijašnja istraživanja na temu individualnih razlika u procesu donošenja odluka o karijeri često su se usmjerila na klasificiranje pojedinca u nekoliko tipova prema stilu odlučivanja. Tipovi su bili određeni na osnovi najdominantnije osobine ili karakteristike pojedinca, odnosno njegovog općeg pristupa cijelom procesu donošenja odluke (Gati i sur., 2010).

Među brojnim različitim klasifikacijama stilova odlučivanja često se koristi Harrenova tipologija (Phillips, Friedlander, Paziienza i Kost, 1985). Harren (1979) definira stil kao „različit set stavova i ponašanja korištenih u zadacima odlučivanja o karijeri“ i tvrdi da se pojedinci mogu opisati jednim dominantnim stilom: racionalnim (donošenje odluka logično i namjerno), zavisnim (odlučivanje na temelju očekivanja i mišljenja drugih) ili intuitivnim (donošenje odluka temeljeno je na osjećajima i emocionalnom zadovoljstvu). Tri stila odlučivanja predstavljaju tri različita seta ponašanja i stavova koji se koriste prilikom odlučivanja i mijenjaju se ovisno o stupnju do kojeg pojedinac preuzima osobnu odgovornost za donošenje odluka i opsegu u kojem koristi logiku (Mau, 2000). Scott i Bruce (1995) su, po uzoru na Harrenov rad, razvili *General Decision Making Style* inventar kojim se može definirati pojedinčev stil odlučivanja kao racionalan, intuitivan, zavisan, izbjegavajući ili spontani.

Korištenje jedne dominantne osobine za opis odlučivanja pojedinca predstavlja parsimonični pristup i korisno je za klasificiranje osoba u homogene grupe za istraživačke svrhe (Mau, 1995). Shiloh, Salton i Sharabi (2002; prema Gati i sur., 2010) navode kako istraživanja pokazuju da navedeni pristup samo djelomično objašnjava individualne razlike prilikom donošenja odluka, što može biti nedostatno za dijagnosticiranje pojedinaca na način koji im može pomoći unaprijediti njihov proces donošenja odluka o karijeri. Ljudi, međutim, ne moraju biti (i najčešće nisu) ograničeni samo jednim stilom odlučivanja. Harren (1979) sugerira da elementi drugih stilova odlučivanja mogu biti prisutni čak i kad je pristup pojedinca karakteriziran jednim dominantnim stilom odlučivanja. Gati i sur. (2010) smatraju da, ukoliko pojedinci zaista koriste više od jednog stila odlučivanja u određenoj situaciji i

različite strategije kod različitih odluka, opisivanje pojedinca pomoću jednog dominantnog stila može biti previše pojednostavljen opis načina njihovog donošenja odluka o karijeri te su stoga predložili alternativu stilovima odlučivanja: multidimenzionalni model za opisivanje načina odlučivanja o karijeri.

### *1.2. Profili odlučivanja o karijeri*

Gati i sur. (2010) predlažu profile odlučivanja o karijeri umjesto stilova odlučivanja. Dva su glavna razloga za to: 1. Riječ je o složenom, multidimenzionalnom konstruktumu prije nego li o jednoj dominantnoj osobini te je potrebno nekoliko karakteristika da bi se adekvatno opisali načini na koji osoba donosi odluke; 2. Stil odlučivanja o karijeri implicira usmjeravanje na osobine ličnosti, dok profil obuhvaća i situacijske i personalne čimbenike koji mogu imati utjecaj na odlučivanje o karijeri. Koncept profila odlučivanja o karijeri temelji se na sljedećim pretpostavkama: 1. Pojedinci se razlikuju s obzirom na pristup donošenju odluka o karijeri te stoga i po karakterističnom profilu donošenja odluka o karijeri; 2. Proces donošenja odluka o karijeri može biti bolje opisan pomoću multidimenzionalnog profila nego koristeći jednu dominantnu karakteristiku; 3. Svaka dimenzija predstavlja kontinuum između dva suprotna pola, duž kojeg pojedinac može biti okarakteriziran; 4. Svaka dimenzija ima jedinstven doprinos, iako dimenzije nisu nezavisne; 5. Dimenzije se ne mogu kombinirati kako bi se dobio ukupni rezultat; 6. Jedan pol dimenzije često je više adaptivan za odlučivanje nego drugi (ovisno o dimenziji) i 7. Dok su neke dimenzije prvenstveno orijentirane na osobine pojedinca i konzistentne u različitim situacijama, druge su više situacijski usmjerene i mogu ovisiti o specifičnom zadatku odlučivanja s kojim se osoba suočava ili o fazi u kojoj se nalazi tijekom procesa donošenja odluke (Gati i sur. 2010).

Gati i sur. (2010) prvotno su dobili jedanaest dimenzija kojima se može opisati odlučivanje o karijeri pojedine osobe, a dobivene su sistematičnom analizom prethodnih istraživanja te doradene temeljem preliminarnih empirijskih testova. Autori su prvo utvrdili 40 epiteta korištenih u prethodnih istraživanjima za opisivanje stilova odlučivanja o karijeri. Nakon uspoređivanja i analiziranja tih stilova, klasificirali su svaki od njih u 16 prototipova. Klasifikacija se temeljila na nazivima sličnih stilova korištenim u prijašnjim istraživanjima, sličnostima u opisima karakteristika svakog stila te usporedba stilova prijašnjih istraživanja s onima uključenima u prethodne tipologije. Klaster analiza omogućila je reduciranje sa 40 tipova/stilova na 16 prototipova: perfekcionistački, zadovoljavajući, izbjegavajući, fatalistički, racionalni, intuitivni, neodlučni, impulzivni, popustljivi, otporni, sistematični, angažirani,

ležeran, tražitelj pomoći, individualistički i zavisni. Autori su potom analizirali sličnosti i razlike dobivenih 16 prototipova, a rezultat toga je 11 temeljnih dimenzija za opisivanje načina odlučivanja o karijeri. Svaka od 11 dimenzija predstavlja kontinuum na bipolarnoj skali (na primjer, na dimenziji želja za ugađanjem drugima, osoba može biti smještena duž kontinuuma od visoko do nisko).

### *1.3. Career Decision-Making Profiles (CDMP)*

Kako bi empirijski testirali opisani multidimenzionalni model, Gati i sur. (2010) razvili su *Career Decision-Making Profile* (CDMP) skalu. U CDMP-u svaku od 11 dimenzija predstavljaju 3 tvrdnje. Eksploratorna i konfirmatorna faktorska analiza potvrdile su na uzorku Amerikanaca i Izraelaca da u pozadini CDMP-a leži 11 dimenzija (Gati i sur., 2010). Originalno, Gati i sur. (2010) tvrdili su da dimenzija procesiranje informacija uključuje i racionalni i intuitivni stil te da su ti stilovi zapravo suprotni polovi iste dimenzije. Međutim, Krieshok, Black i McKay (2009; prema Gati, Gadassi i Mashiah-Cohen, 2012) sugeriraju da intuitivni proces tijekom odlučivanja nije suprotan racionalnom. Također, Mashiah-Cohen (2010; prema Gati i sur., 2012) nalazi da intuitivni aspekt procesa odlučivanja nije dostatno zastupljen u originalnom CDMP modelu. Stoga su Gati i sur. (2012) dodali još jednu dimenziju CDMP-u i nazvali je oslanjanje na intuiciju. Dakle, za opisivanje načina donošenja odluka o karijeri predložene su sljedeće dimenzije CDMP-a:

- 1. Prikupljanje informacija (opsežno vs. minimalno)** - stupanj u kojem je pojedinac temeljit u prikupljanju i organiziranju informacija.
- 2. Procesiranje informacija (analitičko vs. holističko)** - stupanj u kojem pojedinac raščlanjuje informacije u njihove komponente te procesira informacije u skladu s tim komponentama.
- 3. Lokus kontrole (internalni vs. eksternalni)** - stupanj u kojem pojedinac vjeruje da kontrolira svoju profesionalnu budućnost i osjećaju da njihove odluke utječu na njihove prilike u karijeri ili da je navedeno uglavnom određeno eksternalnim faktorima kao što su sudbina ili sreća.
- 4. Ulaganje napora (puno vs. malo)** - količina vremena i mentalnog truda koje pojedinac uloži tijekom procesa donošenja odluke.
- 5. Odugovlačenje (visoko vs. nisko)** - stupanj u kojem osoba izbjegava ili odgađa početak ili napredak procesa odlučivanja.

- 6. Brzina donošenja odluke (brzo vs. sporo)** - duljina vremena potrebna pojedincu za donošenje konačne odluke jednom kada su informacije prikupljene.
- 7. Konzultacije s drugima (učestalo vs. rijetko)** - opseg u kojem se pojedinac konzultira s drugima tijekom različitih faza procesa donošenja odluke.
- 8. Ovisnost o drugima (visoka vs. niska)** - stupanj u kojem pojedinac prihvaća potpunu odgovornost za svoje odluke (čak i u situaciji kada se savjetuje s drugim ljudima), nasuprot očekivanju da drugi odlučuju umjesto njega.
- 9. Želja za ugađanjem drugima (visoka vs. niska)** - stupanj u kojem pojedinac pokušava zadovoljiti očekivanja značajnih drugih
- 10. Težnja za idealnim zanimanjem (visoka vs. niska)** - stupanj u kojem pojedinac teži zanimanju koje je savršeno za njega.
- 11. Spremnost na kompromise (visoka vs. niska)** - stupanj u kojem je pojedinac spreman biti fleksibilan po pitanju željene alternative kada naiđe na poteškoće prilikom aktualiziranja iste.
- 12. Oslanjanje na intuiciju (puno vs. malo)**- stupanj u kojem se pojedinac oslanja na unutrašnji osjećaj kada donosi odluku, nakon što su informacije prikupljene i procesirane.

Procjena klijentovog profila odlučivanja o karijeri pomoću 12-dimenzionalnog modela umjesto opisivanja pomoću jednog dominantnog stila omogućuje savjetnicima za karijeru bitnu informaciju o načinu na koji njihovi klijenti donose odluke (na primjer, klijent ima izraženu želju za ugađanjem drugima) te mogućnost prilagodbe sadržaja savjetovanja specifičnim potrebama klijenata (Gati i Levin, 2012). Posljedično, savjetovatelj će koristiti efikasnije strategije savjetovanja što bi trebalo rezultirati boljim odlukama o karijeri koje će klijenti donijeti. U nastavku će se prikazati nalazi dosadašnjih istraživanja o nekim korelatima načina donošenja odluka o karijeri.

## *1.4. Korelati načina donošenja odluka o karijeri*

### *1.4.1. Spol*

Spol je varijabla koja se, između ostalog, spominje i u kontekstu raznih konstrukata vezanih uz karijeru. U istraživanjima se često ispituje postoji li razlika između muškaraca i žena u pogledu odabira zanimanja. Tako se, na primjer, navodi da žene imaju tendenciju da se angažiraju u uskom rasponu stereotipno ženskih, tradicionalnih zanimanja gdje su plaće obično relativno niske (Gati, Osipow i Givon, 1995). Name, žene češće od muškaraca pokazuju interes za društvena i umjetnička područja, dok muškarci češće nego žene pokazuju interes za znanstvene, tehničke i mehaničke aktivnosti (Betz i Fitzgerald, 1987; prema Su, Rounds i Armstrong, 2009), gdje su obično veće plaće. Razlike između muškaraca i žene po pitanju odabira zanimanja mogu biti povezane s razlikama u važnosti koju pridaju različitim aspektima posla. Rezultati istraživanja koje su proveli Gati i sur. (1995) pokazuju da nema značajne razlike između žena i muškaraca s obzirom na važnost većine aspekata posla. Ipak, pronađeno je nekoliko razlika koje valja spomenuti. Prihodi su se pokazali važnijim muškarcima, dok su ženama važniji odnosi s ljudima. Nadalje, dobiveno je da su preferencije muškaraca u skladu s njihovom tradicionalnom orijentacijom prema biznisu i tehnologiji, dok su žene sklonije tradicionalno ženskom društveno-humanističkom području. Što se tiče rada sa stvarima, više muškaraca nego žena iskazalo je interes za korištenje alata, instrumenata ili računala na poslu.

Bitna varijabla koja može pomoći u razumijevanju razlika po pitanju odabira zanimanja između muškaraca i žena je ranije spomenuti interes za određeno područje ili zanimanje. Interesi pojedinca su ključni za proces razvoja karijere zato jer osoba ima tendenciju tražiti okolinu u kojoj može izraziti svoje interese (Holland, 1997; prema Su i sur., 2009). Prediger (1982) je predložio dvije bipolarne dimenzije radnih zadataka u čijoj podlozi se nalazi Hollandovi RIASEC tipovi interesa: rad sa stvarima vs. rad s ljudima i rad s podacima vs. rad s idejama. Najveća razlika između muškaraca i žena pronađena je na dimenziji stvari-ljudi, pri čemu muškarci teže zanimanjima koja se temelje na radu sa stvarima, a žene zanimanjima koje uključuju rad s ljudima. Općenito, kod muškaraca su više zastupljeni realistički i istraživački interese kao i interesi za STEM područje. Nasuprot tome, žene iskazuju više interesa za umjetnička, društvena i konvencionalna, a manje za STEM zanimanja (Su i sur., 2009).

Međutim, pitanje koje je relevantnije za ovaj rad glasi: razlikuju li se žene i muškarci u načinu donošenja odluka o karijeri? Gati i sur. (2010) pokušali su dati odgovor. Prilikom inicijalnog testiranja multidimenzionalnog modela na izraelskim studentima (Studija 1) dobivene su statistički značajne razlike između muškaraca i žena na 3 dimenzije CDMP-a. Konkretno, žene su postigle više rezultate od muškaraca na dimenzijama ulaganje napora i konzultacije s drugima, dok su muškarci imali veće rezultate od žena na dimenziji brzina donošenja odluke. Navedeni nalazi sugeriraju da žene imaju tendenciju ulagati više truda u proces odlučivanja i konzultacije s drugim ljudima, dok muškarci brže donose konačnu odluku o karijeri. Gadassi, Gati i Dayan (2012) i Ginevra, Nota, Soresi i Gati (2012) također potvrđuju dobivene spolne razlike u brzini donošenja odluke. Nadalje, Seymour i Hewitt (1997; prema Creamer i Laughlin, 2005) tvrde da je za mlade žene vjerojatnije nego za mlade muškarce da će se konzultirati s drugima prilikom donošenja odluke o karijeri te da su one više od muškaraca pod utjecajem mišljenja drugih ljudi, što je u skladu s nalazom koji su dobili Gati i sur. (2010).

#### *1.4.2. Školski uspjeh*

Školski uspjeh jedna je od najviše istraživanih varijabli u psihologiji obrazovanja, pri čemu se u istraživanjima često postavlja sljedeće pitanje: što doprinosi boljem školskom uspjehu? Odnosno, koje varijable u najvećoj mjeri mogu objasniti taj složeni fenomen. Bilić (2008; prema Cikač, 2016) navodi da školski uspjeh iskazuje razinu kvantitete i kvalitete vještina i znanja koja su propisana nastavnim planom i programom te stupanj u kojem su razvijene određene sposobnosti i formirane odgojne vrijednosti. Osim znanja, školski uspjeh obuhvaća i procjenu učenikovog ponašanja koja se iskazuje pomoću različitih odgojnih mjera (nagrade, pohvale, opomene, ukori,...). U počecima istraživanja školskog uspjeha smatralo se da je rezultat na testu inteligencije najbolji pokazatelj navedenog. Unatoč tome uvjerenju, inteligencija je objašnjavala samo 25 % varijance uspjeha u školi pa se krenulo tražiti i druge faktore koji bi mogli objasniti školski uspjeh (Lacković-Grgin, 1994; prema Cikač, 2016).

Šimić Šašić, Klarin i Proroković (2011) navode da u Hrvatskoj bolji školski uspjeh postižu učenice, učenici gimnazija, učenici čiji roditelji imaju veći stupanj obrazovanja, učenici koji žive u gradu te učenici čiji su očevi u radnom odnosu. Također, u školi su uspješniji učenici koji imaju pozitivan emocionalni odnos s roditeljima na način da majke

pokazuju više prihvaćanja, a očevi manju sklonost psihološkoj kontroli (Šimić Šašić i sur., 2011).

Uspješni učenici će češće biti hvaljeni i ohrabrivani za svoja postignuća od onih manje uspješnih, dok će manji uspješni učenici vjerojatno tijekom školovanja biti u situaciji da ih učitelji i vršnjaci negativnije procjenjuju. Također, uspjeh kod djece povećava osjećaj vlastite vrijednosti, dok neuspjeh kod njih dovodi do pojave osjećaja nekompetentnosti (Grozdek, Kuterovac-Jagodić i Zarevski, 2007). Osjećaj kompetentnosti u školi pokazao se kao bitan faktor za donošenje odluke o karijeri. Naime, učenici koji smatraju da mogu uspješno riješiti školske zadatke doživljavaju sebe i kompetentnijima za odlučivanje o karijeri te imaju optimističnija profesionalna očekivanja (Bubić i Krile, 2016). Baiocco, Laghi i D'Alessio (2009) pronašli su da je veće postignuće u školi pozitivno povezano sa racionalnim stilom odlučivanja kojeg će vjerojatnije koristiti osobe izraženog internalnog lokusa kontrole.

Loš školski uspjeh može dovesti do pojave sumnje u vlastite sposobnosti jer djeca od srednjeg djetinjstva počinju uviđati vezu između školskog uspjeha i sposobnosti te samim time na njih više utječu povratne informacije o njihovom uspjehu (Crocker, 2003; prema Grozdek i sur., 2007). Učestali neuspjeh u školi kod učenika može dovesti do toga da učenik počne iskazivati niže procjene vlastitih sposobnosti. Budući da je procjena vlastitih sposobnosti jedan od bitnijih faktora koje učenik uzima u obzir prilikom odabira srednje škole, a kasnije i fakulteta, može se zaključiti kako školski uspjeh, odnosno neuspjeh ima bitne i dugoročne posljedice na profesionalni život pojedinca. Školski uspjeh, stečeno znanje tijekom obrazovanja i razina osposobljenosti važni su faktori o kojima ovisi odabir budućeg zanimanja, mogućnost za zapošljavanje ili nastavak školovanja te u konačnici kvaliteta života osobe (Babarović, Burušić i Šakić, 2010).

#### *1.4.3. Socijalna podrška*

Novija istraživanja koja se bave problematikom izbora zanimanja kod adolescenata često kao teoretski okvir koriste teorije koje prepoznaju utjecaj kontekstualnih faktora. Jedna od tih teorija je i Socijalno kognitivna teorija karijere koja objašnjava da je razvoj karijere kombinacija kognitivnih, kontekstualnih i osobnih faktora koji djeluju na formiranje interesa za zanimanja, razvoj ciljeva, ponašanje i, u konačnici, neuspjeh. Navedena teorija naglašava tri socijalno-kognitivna procesa za koje se vjeruje da se nalaze u podlozi ponašanja vezanih uz karijeru: uvjerenje o samoefikasnosti koje se odnosi na stupanj u kojem pojedinac osjeća



sigurnost u svoje sposobnosti za izvođenje zadataka, očekivanje o ishodima pri čemu se misli na očekivanje posljedica određenih radnji te ciljevi ili namjere u karijeri (Lent i sur, 1994, 2000; prema Constantine, Wallace i Kindaichi, 2005).

Socijalno-kognitivna teorija navodi kako na ta tri procesa djeluju faktori kao što su rasa, spol, percipirane i sustavne prepreke u karijeri te socijalna podrška. Nadalje, putem sudjelovanja u aktivnostima vezanim uz karijeru, učenja modeliranjem i povratnih informacija od važnih drugih (učitelja, roditelja, vršnjaka) djeca i adolescenti razvijaju vještine i stvaraju očekivanja o ishodima njihove izvedbe. Uvjerenje o samoeфикаsnosti i visoko očekivanje o ishodima doprinose razvoju interesa za karijeru koji pak djeluju na odabir karijere (Lent i sur, 1994, 2000; prema Constantine i sur., 2005).

Socijalna podrška ima iznimno bitnu ulogu prilikom donošenja odluka o karijeri, što potvrđuje i socijalno-kognitivna teorija karijere. Srednjoškolci se nalaze u fazi adolescencije, razvojnoj fazi u kojoj socijalni utjecaj, poglavito onaj roditelja i prijatelja, u znatnoj mjeri djeluje na njihovo razmišljanje, ponašanje i odluke. Istraživanja potvrđuju važnost roditeljske i vršnjačke podrške prilikom donošenja odluke o karijeri. Roditelji potiču adolescente na istraživanje profesionalnih interesa i alternativnih zanimanja te im pomažu prilikom razmatranja pitanja bitnih za odabir karijere (Schultheiss i sur., 2001; prema Dietrich i Kracke, 2009). Slično tome, Kracke (1997) nalazi da se adolescenti više angažiraju po pitanju istraživanja zanimanja što je veća roditeljska podrška koju osjećaju. Bright, Pryor, Wilkenfeld i Earl (2005) navode kako komponente neposrednog društvenog konteksta, posebice roditelji imaju veliki percipirani utjecaj na odlučivanje o karijeri kod učenika. Štoviše, navedeni utjecaj podupire nalaz da učenici imaju tendenciju odabirati zanimanja koja su podudarna sa zanimanjima njihovih roditelja. Ipak, roditeljski utjecaj kao i utjecaj prijatelja smanjuje se tijekom vremena, pri čemu učenici izvještavaju o manjem utjecaju kako se povećava njihov stupanj obrazovanja. Navedeni nalaz može se, između ostalog, objasniti formiranjem identiteta i razvojem osjećaja neovisnosti kako osoba postaje zrelija.

Izostanak podrške može dovesti do negativnih posljedica poput pojave neodlučnosti po pitanju karijere. Česta nuspojava neodlučnosti je odugovlačenje s donošenjem konačne odluke o karijeri. Vahedi, Mostafafi, Mortazanajad (2009) pronašli su da su o najnižoj razini odugovlačenja izvijestili studenti čiji su roditelji preferirali podržavajući stil odgoja. Nadalje, Constantine i sur. (2005) proveli su istraživanje na uzorku afroameričkih srednjoškolaca s ciljem ispitivanja stupnja u kojem percipirane prepreke u karijeri i percipirana roditeljska podrška predviđaju odlučnost po pitanju odabira karijere. Rezultati istraživanja podupiru važnost kontekstualnih faktora. Iz navedenog se može zaključiti da roditeljska podrška ima

bitnu ulogu u tome hoće li adolescent biti odlučan kada je riječ o odabiru karijere ili će se javiti neodlučnost, odnosno odugovlačenje s donošenjem konačne odluke zbog izostanka podrške.

Uz roditeljsku podršku, bitnu ulogu prilikom odlučivanja o karijeri za srednjoškolce imaju i njihovi prijatelji. Srednjoškolci se nalaze u fazi adolescencije kada je vršnjački utjecaj iznimno jak. Mišljenje prijatelja često utječe na njihove stavove, ponašanja te naposljetku i odluke koje donose. Ipak, mali broj istraživanja bavio se odnosom prijateljske podrške i načina odlučivanja o karijeri. Pronađena je pozitivna povezanost između podrške prijatelja i istraživanja zanimanja (Kracke, 2002) te dobiven nalaz da osobe sklone odugovlačenju imaju zategnute odnose s obitelji i bliskim prijateljima (Ferrari, Harriott i Zimmerman, 1999). Prijateljska podrška očito ima određenu ulogu u procesu odlučivanja, što potvrđuju i Young, Antal, Basset, Post, DeVries i Valach (1999; prema Wigfield, Battle, Keller i Eccles, 2002). Autori ističu da međusobni razgovori adolescenata o karijeri predstavljaju proces koji je usmjeren k cilju, namjeren i na obostranu korist pri čemu oni, između ostalog, pomažu jedni drugima u formuliranju obrazovnih planova, preispitivanju te vrednovanju odabrane karijere.

#### *1.4.4. Temeljna samoevaluacija*

Koncept temeljne samoevaluacije predstavili su Judge, Locke i Durham (1997; prema Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003) kako bi omogućili osobinu koja bi bila koristan prediktor zadovoljstva poslom, kao i nekih drugih primijenjenih kriterija. Definirali su temeljnu samoevaluaciju kao široku, latentnu, osobinu višeg reda koja je u literaturi predstavljena pomoću četiri osobine: 1) samopoštovanja, 2) generalizirane samoeфикаsnosti, 3) neuroticizma i 4) lokusa kontrole. Navedene četiri osobine su u međusobnoj interakciji u funkciji samoevaluacije i samokonceptualizacije i smatra se da zajedno predstavljaju jedinstveni konstrukt. Pojedinaac koji postiže visok rezultat na temeljnoj samoevaluaciji je samopouzdan, pozitivan, dobro prilagođen, učinkovit i vjeruje u svoje djelovanje. Dakle, pozitivnija temeljna samoevaluacija manifestira se kroz visoko samopoštovanje, generalnu samoeфикаsnost, emocionalnu stabilnost i unutarnji lokus kontrole (Judge i sur., 2003).

Pronađeno je da je pozitivnija temeljna samoevaluacija povezana s većim zadovoljstvom životom i poslom, uspjehom u karijeri, rjeđim konfliktima i manjim razinama stresa, efikasnijim suočavanjem s teškoćama te boljim iskorištavanjem prilika (Judge, 2009; prema Mazalin i Parmač Kovačić, 2015). Također, pojedinci s pozitivnijim temeljnim

samoevaluacijama vjerojatnije će ranije postići uspjeh u karijeri. Motiviraniji su, pokazuju bolje izvedbe, imaju tendenciju odabira izazovnijih poslova te iskazuju veće zadovoljstvo poslom (Judge i Hurst, 2007a; prema Judge i Hurst, 2008).

Temeljna samoevaluacija je konstrukt koji ima iznimno važnu ulogu i u procesu odlučivanja o karijeri, što potvrđuju i empirijski dokazi koji pokazuju kako su sve četiri osobine temeljne samoevaluacije pozitivno i značajno povezane sa samoeфикасноšću u procesu profesionalnog razvoja (Bullock-Yowell, Andrews i Buzzetta, 2011; prema Jiang, 2015). Štoviše, neki istraživači navode pozitivnu povezanost samoevaluacije i samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri (na primjer, Jiang, 2015; Koumoundourou, Kounenou i Siavara, 2012), što indirektno potvrđuju i rezultati prijašnjih istraživanja gdje je utvrđeno kako su sastavni elementi temeljne samoevaluacije pozitivno povezani s varijablama koje se tiču odlučivanja o karijeri (na primjer, Schyns i von Collani, 2002; prema Jiang, 2015).

Temeljna samoevaluacija važna je i za pojavu neodlučnosti po pitanju karijere (Di Fabio i Palazzeschi, 2012). Neodlučnost pak često dovodi do odugovlačenja i sporijeg donošenja konačne odluke o karijeri. Moguće je da se u pozadini odugovlačenja nalazi samopoštovanje, što indirektno potvrđuje i nalaz da su osobe visokog samopoštovanja sigurnije u svoj odabir karijere i spremnije donijeti odluku nego osobe niskog samopoštovanja (Helbig, 1978; prema Khan i Alvy, 1983). Osobe niskog samopoštovanja vjerojatno će se u velikoj mjeri oslanjati na druge ljudi prilikom donošenja odluke o karijeri. U istraživanjima je pronađena povezanost ovisnog stila odlučivanja i samopoštovanja (Thunholm, 2004), lokusa kontrole i ovisnog stila odlučivanja (Baiocco i sur., 2009) te je utvrđena velika prediktivna snaga neuroticizma u predviđanju ovisnog stila donošenja odluka (Chartrand, Rose, Elliott, Marmarosh i Caldwell, 1993), što ukazuje na važnost temeljne samoevaluacije u predviđanju ovisnog stila odlučivanja kao načina odlučivanja o karijeri.

#### *1.4.5. Profesionalna zrelost*

Profesionalna zrelost je mjera spremnosti donošenja odluka o karijeri na temelju stavova i znanja o odlučivanju o karijeri (Powell i Luzzo, 1998). Također, može se definirati i kao spremnost pojedinca da donese informiranu, dobno primjerenu odluku o karijeri te kao spremnost za suočavanje sa zadacima tijekom profesionalnog razvoja (Savickas, 1984). Profesionalna zrelost očituje se u donošenju najbolje, odnosno odgovarajuće odluke za pojedinca kao i u stupnju posvećenosti procesu planiranja i odlučivanja (Crites, 1978; prema Babarović i Šverko, 2011). Ponašanje usmjereno k istraživanju zanimanja smatra se preduvjetom postizanja profesionalne zrelosti (Ochs i Roessler, 2004; prema Dodd, 2013).

Dvojica najvažnijih istraživača i teoretičara profesionalnog razvoja, Donald E. Super i John O. Crites, predložili su različite teorijske koncepte profesionalne zrelosti te razvili različite instrumente za njeno mjerenje (Babarović i Šverko, 2011). Super (1973; 1983; prema Babarović i Šverko, 2011) smatra da profesionalna zrelost sadrži pet dimenzija: prikupljanje informacija, planiranje, istraživanje, donošenje odluke i orijentiranost prema realitetu. Crites (1965, 1971; prema Powell i Luzzo, 1998) je razvio model profesionalne zrelosti prema kojem profesionalna zrelost sadrži i kognitivnu i afektivnu komponentu. Kognitivnu komponentu profesionalne zrelosti predstavljaju kompetencije za odabir karijere (na primjer, vještine donošenja odluka o karijeri), a afektivnu stavovi pojedinca prema procesu donošenja odluke o karijeri.

Utvrđeno je da profesionalna zrelost učenika raste s dobi i da učenice sustavno pokazuju veću razinu profesionalne zrelosti (Černja, Babarović i Šverko, 2017; Patton i Creed, 2001). Ljudi koji posjeduju relativno visoku razinu profesionalne zrelosti imaju veću šansu voditi uspješnu i zadovoljavajuću karijeru jer su svjesniji procesa donošenja odluka o karijeri, povezuju svoje trenutno ponašanje s ciljevima za budućnost, posjeduju visoku razinu samopouzdanja prilikom odlučivanja o karijeri i predani su donošenju odluke o karijeri (Savickas, 1990; prema Powell i Luzzo, 1998). Također, profesionalno zreliji pojedinac je onaj koji postiže obrazovni uspjeh i onaj kod kojeg nisu prisutni u značajnoj mjeri elementi ovisnog stila odlučivanja (Phillips i Strohmer, 1982). Nadalje, dobiveno je da učenici izraženijeg internalnog lokusa kontrole pokazuju veću razinu profesionalne zrelosti, nego oni kod kojih dominira ekternalni lokus kontrole (Lokan, Boss i Patsula, 1982). Osim s lokusom kontrole, profesionalna zrelost povezana je i s drugim konstruktima koji su bitni tijekom procesa profesionalnog razvoja, a to su: realistične profesionalne aspiracije, samoeфикаsnost u odlučivanju te odlučnost po pitanju karijere (Crites, 1997; prema Powell i Luzzo, 1998). S

obzirom na sve navedeno, može se zaključiti da profesionalna zrelost ima iznimno bitnu ulogu u procesu odlučivanja o karijeri zbog čega se očekuje dobra prediktivna snaga profesionalne zrelosti u predviđanju načina donošenja odluka o karijeri kod srednjoškolaca.

### *1.5. Moguće determinante načina donošenja profesionalnih odluka: tema i razlozi za provedbu istraživanja*

Dosadašnja istraživanja vezana uz načine donošenja odluka o karijeri u najvećoj mjeri pružaju podatke o njihovom odnosu sa spolom, temeljnom samoevaluacijom i profesionalnom zrelosti te u manjoj mjeri sa socijalnom podrškom. Manjka istraživanja koja bi omogućila uvid u odnos školskog uspjeha i načina odlučivanja o karijeri. Ipak, nekolicina prijašnjih istraživanja pružila su nalaze o odnosu školskog uspjeha i lokusa kontrole. Također, dokazano je da školski uspjeh djeluje na osjećaj kompetentnosti učenika, koji pak ima bitnu ulogu u procesu donošenja odluka o karijeri. Stoga se pretpostavlja da bi i školski uspjeh mogao biti značajan prediktor nekih načina odlučivanja o karijeri.

U ovom istraživanju prvo će se provjeriti faktorska struktura i unutarnja konzistencija *Career Decision-Making Profile* skale, a zatim ispitati mogućnost predviđanja načina donošenja odluka o karijeri na temelju seta prediktora. Kao kriterijske varijable koristiti će se adaptivne dimenzije CDMP-a. Gadassi i sur. (2012) definirali su adaptivnost pri odlučivanju o karijeri (*career decision-making adaptability*) kao sposobnost donošenja odluka o karijeri nakon razmatranja informacija bitnih za odlučivanje, bez nepotrebnog odgađanja početka ili završetka procesa odlučivanja. Rezultati istraživanja mogu pružiti informacije o načinima odlučivanja koje koriste učenici određenih individualnih karakteristika i okolinskih čimbenika. Budući da je jedan od polova korištenih dimenzija adaptivniji za odlučivanje o karijeri, takve informacije mogu poslužiti kao polazna točka za izradu i provedbu edukacija i radionica s ciljem informiranja učenika, kao i poticanja na upotrebu adaptivnih načina odlučivanja o karijeri. Nadalje, dobiveni nalazi mogu imati bitne implikacije za savjetovanje o karijeri. Koristeći CDMP, savjetovatelji mogu prilagoditi proces savjetovanja i osmisliti intervencije koje bi bile odgovarale specifičnim karakteristikama klijenta. Posljedično, klijent bi mogao početi upotrebljavati efikasnije načine odlučivanja o karijeri, što bi trebalo olakšati cijeli proces donošenja odluka i omogućiti mu da donese dobru odluku.

## 2. CILJ I PROBLEMI

### 2.1. Cilj

Cilj ovog istraživanja je ispitati načine donošenja odluka o karijeri kod učenika završnih razreda srednjih škola.

### 2.2. Problemi

1. Provjeriti metrijske karakteristike *Career Decision-Making Profile* skale
2. Ispitati mogućnost predviđanja nekih načina donošenja odluka o karijeri kod srednjoškolaca na temelju sljedećih prediktora: (1) spol, (2), školski uspjeh, (3) socijalna podrška (podrška roditelja i prijatelja), (4) temeljna samoevaluacija i (5) profesionalna zrelost.

### 2.3. Hipoteze

1. Očekuje se 12-faktorska struktura i zadovoljavajuća unutarnja konzistencija *Career Decision-Making Profile* skale
2. Pretpostavka je da će se određeni načini donošenja odluka o karijeri kod učenika završnih razreda srednje škole moći dobro predvidjeti na temelju spola, školskog uspjeha, socijalne podrške, temeljne samoevaluacije i profesionalne zrelosti.

### 3. METODA

#### 3.1. Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 529 učenika završnih razreda srednjih strukovnih škola i gimnazija s područja Grada Zagreba i okolice. Od ukupnog broja sudionika 148 je bilo muškog spola, a 381 ženskog. Nadalje, 213 sudionika je pohađalo gimnazijski program (77 učenika i 136 učenica), dok je srednju strukovnu školu završavalo 316 sudionika (71 učenik i 245 učenica).

#### 3.2. Instrumenti

Skala *Career Decision-Making Profile* (CDMP; Gati i sur., 2010) je multidimenzionalna mjera načina donošenja odluka o karijeri pojedinca, razvijena kao alternativa pristupu koji se temelji na jednoj, dominantnoj osobini/obilježju. U ovom radu korištena je verzija CDMP-a koja se sastoji od 39 čestica (Gati, Gadassi i Mashiah-Cohen, 2012), pri čemu je 36 temeljnih čestica koje predstavljaju 12 dimenzija CDMP-a (3 čestice za svaku dimenziju), 1 čestica za primjer i 2 čestice za provjeru valjanosti odgovaranja. Svaka od 36 temeljnih čestica predstavlja jedan od dva pola određene dimenzije. Na primjer, izjava „Uglavnom se oslanjam na svoju intuiciju kada donosim odluku.“ predstavlja viši pol dimenzije oslanjanje na intuiciju. Sudionici su stupanj slaganja s danim tvrdnjama izražavali odgovorima na Likertovoj skali od 7 stupnjeva (1 – *uopće se ne slažem*, 7 – *u potpunosti se slažem*). Rezultate na dimenzijama predstavljaju aritmetičke sredine rezultata na pripadnim česticama. Gati i sur. (2012) izvještavaju o dobroj pouzdanosti dimenzija CDMP skale koje se kreću od .70 do .87 i od .75 do .88 u dvije studije.

*Mjera školskog uspjeha* konstruirana je za potrebe ovog istraživanja. Sastoji se od 12 pitanja kojima se nastojalo obuhvatiti objektivne pokazatelje školskog uspjeha te neke subjektivne procjene o vlastitom školskom uspjehu. Primjeri čestica su pitanja „Koliki je bio tvoj prosjek ocjena na kraju prošle školske godine“ i „Kako te doživljavaju tvoj školski kolege“. Ukupni rezultat formiran je u obliku faktorskih bodova koji su izračunati na prvoj glavnoj komponenti dobivenoj metodom Glavnih komponenata. Pouzdanost mjere školskog uspjeha u ovom istraživanju iznosi .87.

*Skala roditeljske podrške* (*The Career-Related Parent Support Scale*; Turner, Alliman-Brissett, Lapan, Udipi i Ergun, 2003) ispituje percepciju učenika o načinima na koje im njihovi roditelji pružaju pomoć i podršku prilikom obrazovanja i procesa izbora zanimanja. Skala roditeljske podrške sastoji se od 27 čestica podijeljenih u 4 subskale: (1) Instrumentalna podrška, (2) Modeliranje vezano uz karijeru, (3) Verbalna podrška i (4) Emocionalna podrška. U ovom istraživanju korištena je subskala verbalne podrške kojom se mjeri stupanj u kojem roditelji hvale i ohrabruju obrazovni i profesionalni razvoj svog djeteta. Subskala verbalne podrške sastoji od 6 čestica i sadrži tvrdnje poput „Moji roditelji potiču me da nastavim školovanje ili da nađem posao u struci nakon što završim školu.“ Sudionici stupanj slaganja s danim tvrdnjama procjenjuju na Likertovoj skali od 1 do 5, pri čemu 1 znači uopće se ne slažem, a 5 u potpunosti se slažem. Ukupni rezultat formira se na način da se zbroje odgovori na svim česticama. Pouzdanost subskala kreće se od .78 do .85, dok je pouzdanost cijele skale roditeljske podrške visoka i iznosi .92. (Turner i sur., 2003). Koeficijent pouzdanosti subskale verbalne podrške u ovom istraživanju iznosi .74.

*Skala prijateljske podrške* izvedena je iz skale roditeljske podrške (*Perceived Parental Career-Related Behaviors*, PCB; Dietrich i Kracke, 2009) koja se u originalu sastoji od 15 čestica i obuhvaća sljedeće dimenzije: (1) Podršku, (2) Interferenciju i (3) Manjak angažmana. Za potrebe ovog istraživanja PCB skala je adaptirana na način da su čestice koje se odnose na dimenziju podrške roditelja preoblikovane tako da se ispita percipirana podrška prijatelja. Subskala podrške sastoji se od 5 čestica na koje se odgovara na Likertovoj skali od 1 do 5, pri čemu broj 1 označava odgovor *uopće se ne slažem*, a broj 5 ima značenje *u potpunosti se slažem*. Primjeri čestica su: „Moji prijatelji razgovaraju samnom o mojim profesionalnim interesima i sposobnostima.“ i „Moji prijatelji me potiču da tijekom školovanja isprobam neke poslove kako bih upoznao zanimanja i svijet rada.“ Ukupni rezultat na subskali podrške formira se tako da se zbroje odgovori na svim pripadnim česticama. Budući da je navedena subskala izvorno namijenjena mjerenju roditeljske podrške, u istraživanjima se navodi pouzdanost za taj konstrukt. U ovom istraživanju dobivena je zadovoljavajuća pouzdanost skale prijateljske podrške koja iznosi .85.



*Skala temeljne samoevaluacije (The Core Self-Evaluations Scale; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003)* ispituje temeljnu samoprocjenu vlastite vrijednosti, učinkovitosti i sposobnosti. Čestice skale birane su tako da pokriju što veći raspon temeljnih samoevaluacija, ponajprije temeljne osobine: samopoštovanje, generaliziranu samoeфикаsnost, neuroticizam i lokus kontrole. Sadržaj čestica uključuje evaluaciju: (1) vlastite vrijednosti, (2) kontrole nad okolinom, (3) spremnosti i sposobnosti potrebnih za uspjeh i (4) emocionalne prilagodbe. Skala se sastoji od 12 čestica, od kojih je 6 pozitivno, a 6 negativno formulirano. Primjeri čestica skale su: „Vjerujem da u životu doživljavam uspjeh koji zaslužujem.“ i „Ponekad osjećam da nemam kontrolu nad onim čime se bavim.“. Sudionici odgovaraju na čestice na Likertovoj skali od 5 stupnjeva, pri čemu 1 označava odgovor *uopće se ne slažem*, a 5 *potpuno se slažem*. Ukupni rezultat formira se kao zbroj bodova na svim česticama podijeljen s ukupnim brojem čestica. Veći rezultat na skali ukazuje na pozitivniju temeljnu samoevaluaciju. Autori navode da koeficijent pouzdanosti za 6 mjerenja iznosi iznad .80 (prosječni  $\alpha = .84$ ). U ovom istraživanju pouzdanost Skale temeljne samoevaluacije iznosi .85.

*Skala samoefikasnosti u odlučivanju o karijeri (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, Taylor i Betz, 1983; prema Betz i Luzzo, 1996)* mjeri stupanj vjerovanja pojedinca da može uspješno izvršiti zadatke nužne za donošenje odluke o karijeri. Skala je konstruirana na temelju Critesovog modela profesionalne zrelosti te se u ovom istraživanju koristi kao mjera samoprocjene profesionalne zrelosti. Sastoji se od 50 čestica na koje se u originalnoj verziji odgovara na Likertovoj skali od 10 stupnjeva (od 0 do 9), pri čemu broj 0 znači *nema povjerenja*, a broj 9 označava odgovor *potpuno povjerenje*. Sadržaj čestica odnosi se na: (1) Samospoznaju, (2) Informiranost o zanimanjima, (3) Odabir ciljeva, (4) Planiranje i (5) Suočavanje s poteškoćama. Svaku od navedenih kompetencija predstavlja 10 čestica (Betz i Luzzo, 1996). U većini novijih istraživanja napuštena je originalna skala od 10 stupnjeva te se za davanje odgovora na čestice koristi Likertova skala od 1 do 5, što je slučaj i u ovom istraživanju. Broj 1 označava odgovor *uopće ne vjerujem da to mogu*, a broj 5 znači *u potpunosti vjerujem da to mogu*. Može se formirati rezultat za svaku od 5 subskala, kao i ukupni rezultat na skali. Veći rezultat na skali znači veću razinu profesionalne zrelosti. Taylor i Betz (1983; prema Betz i Luzzo, 1996) izvještavaju o visokoj pouzdanosti skale koja iznosi .86 do .89 za subskale te .97 za ukupni rezultat na skali. U ovom istraživanju koeficijent unutarnje konzistencije iznosi .94 za ukupni rezultat na skali.

### 3.3. Postupak

Ovo istraživanje dio je projekta *Profesionalni razvoj u adolescenciji: razvoj modela tranzicije karijere adolescenata (Vocational Development in Adolescence: Setting the Adolescent Career Transition Model)* koji se provodi na Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar. Projekt je odobren od strane Ministarstva znanosti, obrazovanja, znanosti i sporta, a financira ga Hrvatska naklada za znanost. Projekt je obuhvaćao istraživački i praktični dio. Istraživački dio projekta sastojao se u postavljanju i provjeri modela tranzicije karijere u adolescenciji, dok se praktični dio odnosi na on-line sustav za profesionalno savjetovanje adolescenata Put karijere koji je razvijen u sklopu projekta.

U istraživanju je korišten longitudinalni nacrt, pri čemu su se mjerenja provodila u tri vala. Prvi val ispitivanja proveden je na početku završnog razreda srednje škole (studeni i prosinac 2014.), drugi val nakon što su sudionici donijeli odluku o svojoj karijeri (travanj 2015.) i treći val nakon što su tu odluku pokušali ostvariti (travanj 2016.). U ovom radu koriste se podaci prikupljeni u prvom i drugom valu ispitivanja.

Učenike su, u školama koje pohađaju, voditelji projekta upoznali s cijelim konceptom nakon čega su im učenici dali svoje adrese elektroničke pošte na koje im je poslan poziv za sudjelovanje u istraživanju kao i detaljnije upute. Učenici su pomoću vlastitog korisničkog računa mogli pristupiti upitnicima.

Istraživanje se provodilo on-line, pomoću platforme ([www.putkarijere.hr](http://www.putkarijere.hr)) koja je razvijena za potrebe ovog projekta. Anonimnost sudionika osigurana je tako što su njihovi rezultati na upitnicima označeni šiframa. Kako bi ih se motiviralo na sudjelovanje u istraživanju, sudionicima su se po slučaju dijelile nagrade na kraju svakog vala ispitivanja. Također, na kraju trećeg vala sudionici su dobili povratnu informaciju o nekim svojim osobinama koje mogu biti važne za odabir i razvoj karijere.

## 4. REZULTATI

### 4.1. Deskriptivni podaci

Tablica 1. Deskriptivni podaci rezultata sudionika na korištenim skalama i koeficijenti pouzdanosti ( $N=568$ )

	M	SD	Min	Max	Zakrivljenost	Spljoštenost	$\alpha$
<i>Dimenzije CDMP-a</i>							
Prikupljanje informacija	15.84	3.37	3.00	21.00	-.452	-.112	.78
Procesiranje informacija	15.14	3.32	5.00	21.00	-.279	-.199	.78
Lokus kontrole	10.51	4.23	3.00	21.00	.185	-.564	.80
Ulaganje napora	15.35	3.15	4.00	21.00	-.354	.036	.75
Odugovlačenje	10.43	5.08	3.00	21.00	.318	-.824	.88
Brzina donošenja odluke	12.58	4.81	3.00	21.00	-.080	-.834	.88
Konzultacije s drugima	10.47	4.06	3.00	21.00	.188	-.218	.73
Ovisnost o drugima	10.11	4.16	3.00	21.00	.243	-.558	.71
Želja za ugađanjem drugima	8.97	4.19	3.00	21.00	.489	-.399	.81
Težnja za idealnim zanimanjem	18.11	2.81	7.00	21.00	-1.198	1.325	.77
Spremnost na kompromise	15.39	4.36	3.00	21.00	-.838	.279	.90
Oslanjanje na intuiciju	14.84	3.23	4.00	21.00	-.262	.202	.79
<i>Školski uspjeh</i>							
Roditeljska podrška	24.12	4.19	7.00	30.00	-1.144	1.615	.74
Prijateljska podrška	17.73	4.56	5.00	25.00	-.514	-.161	.85
Temeljna samoevaluacija	3.33	0.58	1.17	4.75	-.194	.043	.85
Profesionalna zrelost	3.94	0.47	2.78	5.00	.053	-.410	.94

Iz deskriptivnih podataka CDMP-a (Tablica 1) vidljivo je da su sudionici najveći prosječni rezultat postigli su na subskali težnja za idealnim zanimanjem ( $M=18.11$ ,  $sd=2.81$ ). Navedeni rezultat ukazuju na postojanje velike težnje za idealnim zanimanjem. Nadalje, sudionici su ostvarili podjednake prosječne rezultati na subskalama CDMP-a koje se odnose na prikupljanje informacija ( $M=15.84$ ,  $sd=3.37$ ), procesiranje informacija ( $M=15.14$ ,  $sd=3.32$ ), ulaganje napora ( $M=15.35$ ,  $sd=3.15$ ), spremnost na kompromise ( $M=15.39$ ,  $sd=4.36$ ) i oslanjanje na intuiciju ( $M=14.84$ ,  $sd=3.23$ ). Dakle, sudionici ulažu dosta vremena na prikupljanje i procesiranje informacija, ulažu dosta napora prilikom donošenja odluka, prilično su spremni na kompromise po pitanju zanimanja te se uglavnom oslanjaju na intuiciju prilikom donošenja odluka o karijeri. Najmanji prosječni rezultat postigli su na subskali želja za ugađanjem drugima ( $M=8.97$ ,  $sd=4.19$ ) te se može zaključiti kako kod sudionika nije prisutna želja za ugađanjem drugima. Nadalje, prosječna percipirana razina roditeljske podrške je visoka i iznosi 24.12 ( $sd=4.19$ ,  $min=7$ ,  $max=30$ ), kao i prosječna percipirana razina

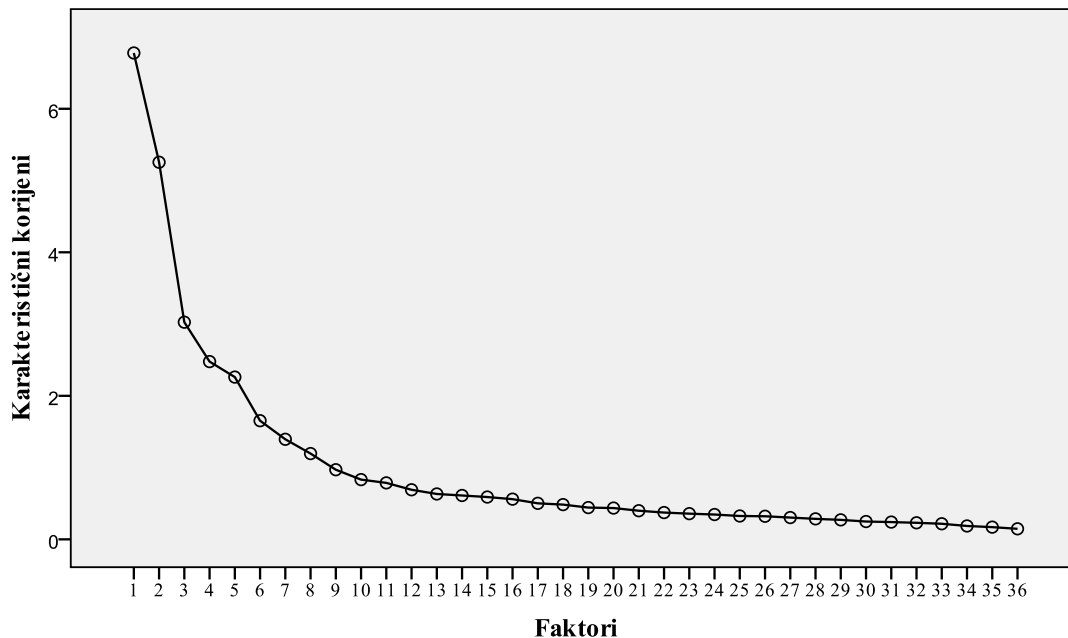
prijateljske podrške ( $M=17.73$ ,  $sd=4.56$ ,  $min=5$ ,  $max=25$ ). Prosječan rezultat na Skali profesionalne zrelosti iznosi 3.94 ( $sd=0.47$ ,  $min=2.78$ ,  $max=5$ ), što ukazuje na prilično visoku razinu profesionalne zrelosti sudionika istraživanja.

Za donošenje zaključka o normalnosti raspodjele rezultata na korištenim skalama bitan je omjer vrijednosti koeficijenta zakrivljenosti ili spljoštenosti (tablica 1) i pripadne standardne pogreške koji ne bi trebao biti veći od 1.96 ( $p=.05$ ). Prema tom kriteriju konzultacije s drugima, temeljna samoevaluacija i profesionalna zrelost ne odstupaju značajno od normalne raspodjele. Ostale varijable odstupaju statistički značajno od normalne zakrivljenosti i/ili spljoštenosti te samim time i od normalne raspodjele. No, s obzirom da su navedeni kriteriji za procjenu odudaranja distribucije od normalne vrlo strogi, pogotovo kod većih uzoraka, vizualnom inspekcijom distribucija rezultata utvrđeno je da je normalnost raspodjele rezultata na korištenim skalama uglavnom zadovoljena.

Provedena je i analiza pouzdanosti 12 subskala CDMP skale, skala roditeljske i prijateljske podrške, temeljne samoevaluacije i profesionalne zrelosti (tablica 1). Koeficijenti unutarnje konzistencije pojedinih subskala CDMP-a kreću se od .71 do .90, s medijanom od .79. Može se reći da su dobivene pouzdanosti zadovoljavajuće, pogotovo stoga što svaku od 12 subskala čine samo 3 čestice.

#### 4.2. Faktorska struktura Career Decision-Making Profile skale

U svrhu određivanja faktorske strukture *Career Decision-Making Profile* skale provedena je faktorska analiza metodom glavnih komponenti s Direct Oblimin rotacijom. Na temelju korelacijske matrice koja pokazuje postojanje određenih korelacija između čestica koje bi trebale biti zasićene istim faktorom, može se zaključiti da je matrica pogodna za provedbu faktorske analize. U prilog navedenom idu i rezultati Bartlettovog testa sfericiteta ( $\chi^2=10921.36$  uz  $df=630$  i  $p<.01$ ), kao i Kaiser-Meyer-Olkin mjera prikladnosti uzorkovanja koja iznosi 0.85.



Grafički prikaz 1. Karakteristični korijeni ekstrahiranih faktora

Nakon što je utvrđeno da je korelacijska matrica pogodna za provedbu faktorske analize, korišteno je nekoliko kriterija za zadržavanje faktora. Prema Kaiser-Guttmanovom kriteriju zadržano je 8 faktora čiji su karakteristični korijeni veći od 1 ( $\lambda>1$ ). Cattellov scree test (vidi grafički prikaz 1) upućuje na postojanje 8 ili 9 faktora. Budući da je razlika u padu vrijednosti karakterističnih korijenja 8. i 9. faktora jako mala, na temelju scree testa ne može se donijeti konačna odluka o broju faktora koje treba zadržati. Nakon devetog faktora nema zamjetnog pada u veličinama karakterističnih korijenja, što ukazuje na to da preostale komponente ne opisuju komunalitet, već unikatnost varijabli. Kako bi se sa sigurnošću utvrdio broj faktora koje treba zadržati, proveden je i Velicerov MAP test.

Na temelju rezultata MAP testa (prilog 1) može se zaključiti da se čestice CDMP-a grupiraju u 8 faktora. Prema Velicerovom pravilu treba zadržati onaj broj faktora čijom se parcijalizacijom dobiva minimalna prosječna parcijalna korelacija. Iz tablice (prilog 1) je vidljivo da nakon 8. komponente vrijednosti prosječnih kvadriranih parcijalnih korelacija počinju rasti, što dovodi do zaključka da treba zadržati 8 komponenti, odnosno faktora.

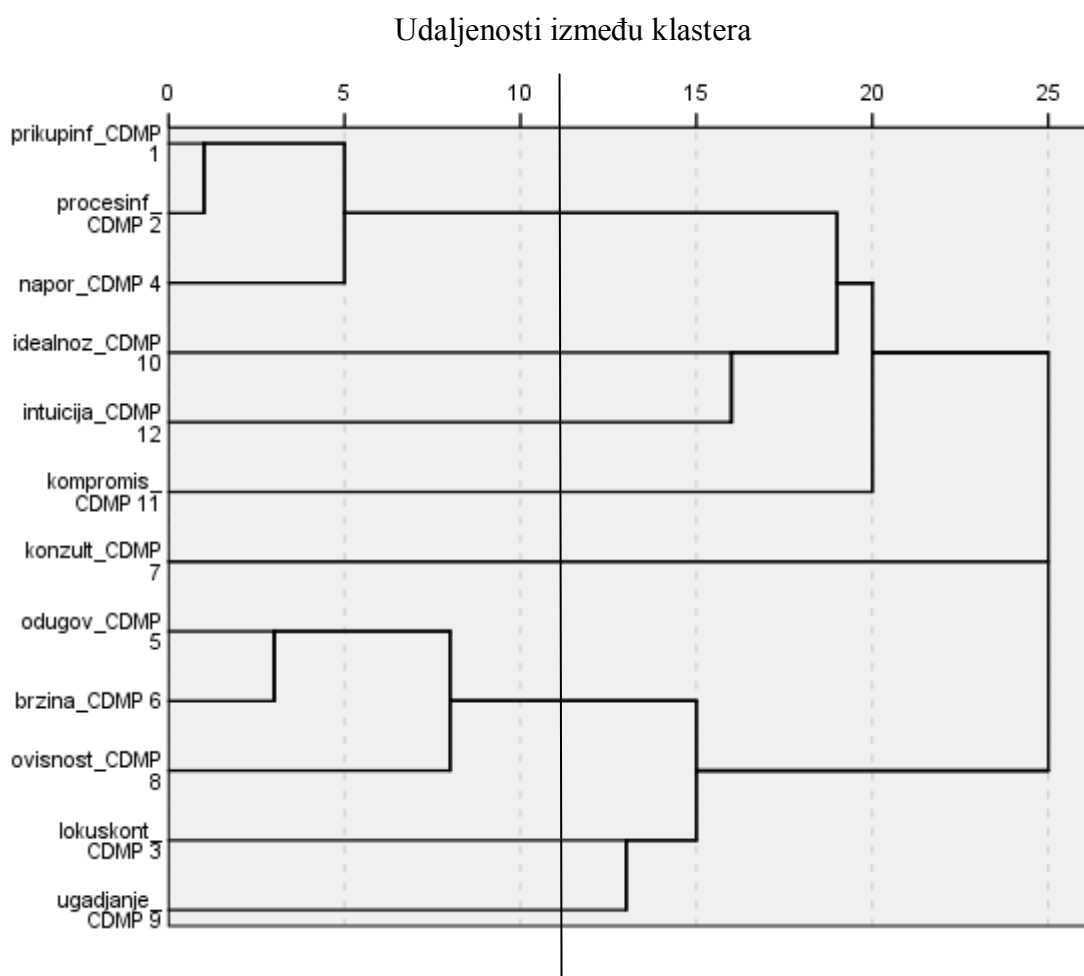
Zaključno o broju ekstrahiranih faktora CDMP-a, prema Kaiser-Guttmanovom kriteriju, Cattelovom scree testu i rezultatima MAP analize može se zaključiti da navedena skala, u ovom istraživanju, sadrži 8 faktora. Dobivenom osmofaktorskom strukturom objašnjeno je 66.77 % varijance manifestnih varijabli.

Tablica 2. Faktorska struktura CDMP-a nakon Direct Oblimin rotacije

	Faktori							
	1	2	3	4	5	6	7	8
BR_cdmp33	<b>.846</b>				-.309			
OD_cdmp32	<b>.837</b>				-.300	-.318		
OD_cdmp19	<b>.831</b>					-.353		
BR_cdmp20	<b>.822</b>					-.303		
BR_cdmp7	<b>.819</b>							
OD_cdmp6	<b>.782</b>					-.327		
OV_cdmp9	.663				-.389		-.304	
PRI_cdmp15		<b>.795</b>						
PRO_cdmp16		<b>.788</b>						
PRO_cdmp29		<b>.757</b>						
PRO_cdmp3		<b>.742</b>						
NA_cdmp31		<b>.731</b>						
PRI_cdmp28		<b>.730</b>				.330		
NA_cdmp5		<b>.714</b>						
PRI_cdmp2		<b>.702</b>						
NA_cdmp18		<b>.605</b>						
IN_cdmp26			<b>.852</b>			.301		
IN_cdmp13			<b>.844</b>					
IN_cdmp39			<b>.801</b>				-.319	
KOM_cdmp38				<b>.933</b>				
KOM_cdmp12				<b>.914</b>				
KOM_cdmp25				<b>.873</b>				
UG_cdmp23					<b>-.809</b>			
UG_cdmp36					<b>-.788</b>			
UG_cdmp10					<b>-.774</b>			
OV_cdmp35	.412				<b>-.706</b>			-.306
OV_cdmp22	.344				<b>-.695</b>			-.383
IZ_cdmp37						<b>.895</b>		
IZ_cdmp11	-.368					<b>.841</b>		
IZ_cdmp24						<b>.722</b>		
LK_cdmp17							<b>-.896</b>	
LK_cdmp4							<b>-.831</b>	
LK_cdmp30					-.382		<b>-.792</b>	
KON_cdmp21								<b>.796</b>
KON_cdmp8								<b>.795</b>
KON_cdmp34								<b>.763</b>
% objaš. varijance	18.83	14.59	8.41	6.88	6.28	4.59	3.87	3.32

*Napomena:* **PRI** = prikupljanje informacija, **PRO** = procesiranje informacija, **LK** = lokus kontrole, **NA** = ulaganje napora, **OD** = odugovlačenje, **BR** = brzina donošenja odluke, **KON** = konzultacije s drugima, **OV** = ovisnost o drugima, **UG** = želja za ugađanjem drugima, **IZ** = težnja za idealnim zanimanjem, **KOM** = spremnost na kompromise, **IN** = oslanjanje na intuiciju.

Tablica 2 prikazuje raspodjelu čestica po faktorima nakon Direct Oblimin rotacije. Supresirane su sve vrijednosti manje od 0.3. Nakon rotacije faktorska struktura se pojednostavila te se uočava da su čestice dosta visoko saturirane pripadnim faktorima. Čestice CDMP-a koje su, prema autorima skale, trebale biti raspodijeljene na 7 faktora, u ovom istraživanju grupirale su se u 3 faktora. Preostale čestice tvore 5 faktora i u skladu su s prethodnim istraživanjima faktorske strukture CDMP-a. Konkretno, čestice skale koje se odnose na prikupljanje informacija, procesiranje informacija i ulaganje napora, umjesto očekivanih 3, čine 1 faktor. Odugovlačenje i brzina donošenja odluke se grupiraju zajedno u jedan faktor, a ne tvore dva zasebna. Također, čestice koje pripadaju dimenzijama ovisnost o drugima i želja za ugađanjem drugima čine 1 faktor. Lokus kontrole, konzultacije s drugima, težnja za idealnim zanimanjem, spremnost na kompromise i oslanjanje na intuiciju su dimenzije CDMP-a koje čine 5 različitih faktora i u skladu su s prethodnim nalazima o faktorskoj strukturi navedene skale.



Grafički prikaz 2. Klasteri dobiveni metodom prosječnih veza između grupa



Rezultate faktorske analize djelomično potvrđuje i dendrogram (grafički prikaz 2) koji prikazuje rezultate hijerarhijske klaster analize izračunate pomoću metode međugrupne povezanosti. Klasteri se spajaju kada je prosječna udaljenost između klastera minimalna. Za određivanje udaljenosti između skala CDMP-a korištena je metoda korelacije. Važno je napomenuti da su mjere udaljenosti male za bliske, srodne objekte. Iz grafičkog prikaza 2 vidljivo je da prikupljanje i procesiranje informacija te ulaganje napora čine jedan klaster, što je u skladu s rezultatima faktorske analize. Subskale odugovlačenje i brzina donošenja odluke, koje su u faktorskoj analizi činile jedan faktor, u klaster analizi pridodaju i subskalu ovisnost o drugima i one zajedno čine jedan klaster. Želja za ugađanjem drugima sada samostalno predstavlja jedan klaster, dok je u faktorskoj analizi zajedno sa subskalom ovisnost o drugima činila jedan faktor. Preostalih 5 klastera istovjetni su faktorima dobivenim u faktorskoj analizi glavnih komponenti.

#### *4.3. Uspješnost predviđanja rezultata na 6 skala CDMP-a na temelju seta prediktora*

Kao kriterijske varijable koristiti će se sljedeće dimenzije CDMP-a: (1) prikupljanje informacija, (2) lokus kontrole, (3) odugovlačenje, (4) brzina donošenja odluke, (5) ovisnost o drugima i (6) želja za ugađanjem drugima. Glavni razlog korištenja samo prethodno navedenih, a ne svih dimenzija CDMP-a, leži u činjenici da je upravo ovih šest dimenzija adaptivno za odlučivanje o karijeri. Stoga, nalazi istraživanja mogu poslužiti kao temelj za provedbu edukacija i intervencija s ciljem informiranja učenika, kao i poticanja na korištenje efikasnijih načina donošenja odluka o karijeri.

Tablica 3. *Korelacije među varijablama korištenim u regresijskoj analizi*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Prikupljanje informacija	1											
2. Lokus kontrole	.027	1										
3. Odugovlačenje	-.342**	.223**	1									
4. Brzina donošenja odluke	-.161**	.230**	.711**	1								
5. Ovisnost o drugima	-.131**	.304**	.503**	.544**	1							
6. Želja za ugađanjem drugima	.036	.352**	.254**	.263**	.511**	1						
7. Spol	.084	.194**	.056	.148**	.120**	-.035	1					
8. Školski uspjeh	.186**	-.159**	-.089*	.031	-.038	-.041	.169**	1				
9. Roditeljska podrška	.146**	.001	-.077	-.027	-.007	.062	.023	.105*	1			
10. Prijateljska podrška	.188**	.027	-.097*	-.014	.041	-.007	.203**	.019	.178**	1		
11. Temeljna samoevaluacija	.225**	-.274**	-.317**	-.407**	-.318**	-.097*	-.210**	.201**	.185**	.051	1	
12. Profesionalna zrelost	.544**	-.110**	-.454**	-.420**	-.300**	-.121**	.051	.119**	.167**	.220**	.400**	1

*Napomena:  $p < .05$ \*,  $p < .01$ \*\**

U tablici 3 prikazane su međusobne korelacije svih varijabli koje će se koristiti u regresijskim analizama. Korelacije su uglavnom niske do srednje i značajne na razini  $p < .01$ . Prva kriterijska varijabla, prikupljanje informacija, ima najveću povezanost s profesionalnom zrelosti ( $r = .544$ ,  $p < .01$ ). Dakle, učenici koji ulažu više napora i vremena u prikupljanje informacija vezanih uz svijet rada pokazuju i veću razinu profesionalne zrelosti. Nadalje, najmanju povezanost pokazuje s varijablom spola, što upućuje na to da ne postoji razlika između djevojčica i dječaka po pitanju truda uloženog u prikupljanje informacija. Druga kriterijska varijabla, lokus kontrole, najviše je povezan s temeljnom samoevaluacijom ( $r = .274$ ,  $p < .01$ ), a zatim s varijablom spola ( $r = .194$ ,  $p < .01$ ). Dakle, kod učenika pozitivnijih temeljnih samoevaluacija prisutniji je interni lokus kontrole, što je u skladu s očekivanjima. Međutim, iznenađuje nalaz da je kod djevojčica zastupljeniji eksterni lokus kontrole. Treći kriterij, odugovlačenje, najviše korelira s profesionalnom zrelosti ( $r = -.454$ ,  $p < .01$ ). Korelacija između njih je srednje visoka i negativna, na temelju čega se može reći da učenici koji odugovlače prilikom donošenja odluke o karijeri iskazuju i nižu razinu profesionalne zrelosti. Nadalje, korelacija između odugovlačenja i temeljne samoevaluacije, iako nešto niža od korelacije odugovlačenja i profesionalne zrelosti, također je srednje visoka i negativna ( $r = -.317$ ,  $p < .01$ ), što znači da učenici koji iskazuju pozitivnije temeljne samoevaluacije manje odugovlače prilikom donošenja odluke. Četvrta kriterijska varijabla, brzina donošenja odluke, također ima najveću korelaciju s profesionalnom zrelosti ( $r = -.420$ ,  $p < .01$ ). Također, uočava se značajna korelacija s temeljnom samoevaluacijom ( $r = -.407$ ,  $p < .01$ ). Osobe s većom razinom profesionalne zrelosti i pozitivnijim temeljnim samoevaluacijama odlučnije su i potrebno im je manje vremena za donošenje odluke. Peti kriterij, ovisnost o drugima, najviše korelira s prediktorima temeljna samoevaluacija ( $r = -.318$ ,  $p < .01$ ) i profesionalna zrelost ( $r = -.300$ ,  $p < .01$ ). Učenici pozitivnijih temeljnih samoevaluacija i veće profesionalne zrelosti iskazuju manju ovisnost o drugima prilikom donošenja odluka o karijeri. Posljednji kriterij, želja za ugađanjem drugima, ima izrazito niske korelacije sa svim prediktorima. Najviše korelira s profesionalnom zrelosti ( $r = -.121$ ,  $p < .01$ ), no i ta korelacija je preniska da bi na temelju nje mogli izvoditi ikakve zaključke.

Korelacije između prediktora većinom su niske, ali statistički značajne na razini  $p < .01$ . Najveća korelacija uočava se između temeljne samoevaluacije i profesionalne zrelosti ( $r = .400$ ,  $p < .01$ ), što upućuje na to da učenici koji imaju pozitivniju temeljnu samoevaluaciju pokazuju i veću razinu profesionalne zrelosti.

Što se interkorelacija među kriterijima tiče, najveća povezanost se uočava između odugovlačenja i brzine donošenja odluke ( $r = .711$ ,  $p < .01$ ). Učenici koji odgađaju donijeti

odluku o karijeri trebaju više vremena za odlučivanje, što nimalo ne iznenađuje. Nadalje, srednje visoka povezanost prisutna je između brzine donošenja odluke i ovisnosti o drugima ( $r=.544$ ,  $p<.01$ ), što upućuje na to da učenici koji trebaju više vremena za donošenje odluke o karijeri u većoj mjeri se oslanjaju na druge ljude da im pomognu odlučiti. Ovisnost o drugima i želja za ugađanjem drugima također pokazuju srednje visoku, pozitivnu povezanost ( $r=.511$ ,  $p<.01$ ). Dakle, učenici kod kojih je prisutna izražena želja za ugađanjem drugima skloniji su osloniti se na mišljenje drugih ljudi prilikom donošenja odluka o karijeri. Nadalje, prisutna je srednje visoka povezanost i između odugovlačenja i ovisnosti o drugima ( $r=.503$ ,  $p<.01$ ), što upućuje na to da učenici koji više ovise o drugima prilikom donošenja odluka ujedno i odugovlače s istim. Navedeni nalaz je logičan budući da se u podlozi odugovlačenja vjerojatno nalazi neodlučnost pa učenici osjećaju veću potrebu da im drugi ljudi pomognu donijeti tako bitnu odluku kao što je odluka o karijeri. Nalaz potvrđuju rezultati klaster analize prema kojoj ovisnost o drugima, odugovlačenje i brzina donošenja odluke čine jedan klaster. Djelomičnu potvrdu daju i rezultati faktorske analize prema kojoj je jedna čestica dimenzije ovisnosti o drugima („Bilo bi lakše kada bi teške odluke, poput odabira karijere, netko drugi donosio umjesto mene.“) najviše saturirana faktorom kojeg čine dimenzije odugovlačenje i brzina donošenja odluke.

Zaključno, interkorelacije kriterijskih varijabli kreću se od niskih do srednje visokih i uglavnom su statistički značajne, pri čemu se najveća povezanost uočava između kriterija odugovlačenje i brzina donošenja odluke, koji prema rezultatima faktorske analize čine jedan faktor. Nadalje, najveće i većinom statistički značajne povezanosti s kriterijima pokazuju prediktori profesionalna zrelost i temeljna samoevaluacija. Navedene varijable ujedno imaju i najveću međusobnu povezanost, kada se gledaju korelacijski odnosi među prediktorima. Roditeljska i prijateljska podrška iskazuju najniže i uglavnom statistički neznačajne povezanosti s kriterijskim varijablama.

Tablica 4. Prikaz  $\beta$  koeficijenata i koeficijenata multiple korelacije i determinacije (N=529)

	Prikupljanje informacija	Lokus kontrole	Odugovlačenje	Brzina donošenja odluke	Ovisnost o drugima	Želja za ugađanjem drugima
Spol	.023	.177**	.063	.081*	.067	-.044
Školski uspjeh	.125**	-.142**	-.023	.118**	.040	-.004
Roditeljska podrška	.017	.045	.011	.054	.037	.079
Prijateljska podrška	.059	-.013	-.028	.037	.070	-.001
Temeljna samoevaluacija	-.004	-.208**	-.115*	-.265**	-.213**	-.064
Profesionalna zrelost	.513**	-.026	-.414**	-.355**	-.270**	-.115*
R	.565**	.340**	.485**	.516**	.402**	.161*
R <sup>2</sup>	.319	.116	.235	.266	.162	.026
Korigirani R <sup>2</sup>	.311	.105	.226	.258	.152	.015

Napomena:  $p < .05$ \*,  $p < .01$ \*\*.

Tablica 4 prikazuje koji prediktori su bolji, a koji lošiji u predviđanju rezultata na kriterijskim varijablama te postotke objašnjene varijance kriterija setom prediktora. Kriterij prikupljanje informacija može se statistički značajno predvidjeti na temelju školskog uspjeha i profesionalne zrelosti. Pritom se kao bolji prediktor pokazala profesionalna zrelost ( $\beta = .513$ ,  $p < .01$ ). Lokus kontrole statistički značajno predviđaju temeljna samoevaluacija ( $\beta = -.208$ ,  $p < .01$ ), spol ( $\beta = .177$ ,  $p < .01$ ) i školski uspjeh ( $\beta = -.142$ ,  $p < .01$ ). Nadalje, kao najbolji prediktor odugovlačenja pokazala se profesionalna zrelost ( $\beta = -.414$ ,  $p < .01$ ), a zatim temeljna samoevaluacija ( $\beta = -.115$ ,  $p < .05$ ). Brzina donošenja odluke može se statistički značajno predvidjeti na temelju profesionalne zrelosti ( $\beta = -.355$ ,  $p < .01$ ), temeljne samoevaluacije ( $\beta = -.265$ ,  $p < .01$ ), školskog uspjeha ( $\beta = .118$ ,  $p < .01$ ) i spola ( $\beta = .081$ ,  $p < .05$ ). Sljedeće, ovisnost o drugima najbolje predviđaju profesionalna zrelost ( $\beta = -.270$ ,  $p < .01$ ) i temeljna samoevaluacija ( $\beta = -.213$ ,  $p < .01$ ). Rezultat na posljednjoj kriterijskoj varijabli, želji za ugađanjem drugima, može se statistički značajno predvidjeti jedino na temelju profesionalne zrelosti ( $\beta = -.115$ ,  $p < .01$ ). Svi ostali prediktori pokazuju niske i statistički neznačajne vrijednosti beta koeficijenata.

Zanimljiv je nalaz da su se roditeljska i prijateljska podrška pokazale kao loši prediktori svih načina donošenja odluka o karijeri (tablica 4). Također, vidljivo je da profesionalna zrelost i temeljna samoevaluacija najbolje predviđaju načine donošenja odluka o karijeri koji su operacionalizirani putem 6 dimenzija CDMP-a

U tablici 4 može se vidjeti da je setom prediktora objašnjeno 31.1% varijance prikupljanja informacija, što je ujedno i najveći postotak objašnjenja varijance nekog od kriterija setom prediktorskih varijabli. Nadalje, 25.8% varijance brzine donošenja odluke te 22.6% varijance odugovlačenja može se objasniti na temelju korištenih prediktora. Relativno mali postotak varijance ovisnosti o drugima (15.2%) i lokusa kontrole (10.5%) je objašnjeno setom prediktora, dok je težnja za ugađanjem drugima ostao gotovo neobjašnjen način donošenja odluka, ovim setom prediktora (1.5%).

## 5. RASPRAVA

### 5.1. Metrijske karakteristike Career Decision-Making Profile skale

Faktorskom analizom glavnih komponenti dobivena je osmofaktorska struktura Career Decision-Making Profile skale: 1. faktor čine čestice koje pripadaju subskalama prikupljanje informacija, procesiranje informacija i ulaganje napora; 2. faktor čine odugovlačenje i brzina donošenja odluke; 3. faktor čine čestice subskala ovisnost o drugima i želja za ugađanjem drugima. Preostalih 5 faktora su lokus kontrole, konzultacije s drugima, težnja za idealnim zanimanjem, spremnost na kompromise i oslanjanje na intuiciju. Interkorelacije subskala koje čine prva tri faktora kreću se od srednjih do visokih i statistički su značajne na razini  $p < .01$ , što upućuje na to da su zavisne i da imaju sličan predmet mjerenja.

Ovaj nalaz nije u skladu s istraživanjem Gatija i Levina (2012) u kojem je dobivena 12-faktorska struktura skale. Gatijevo i Levinovo istraživanje jedino je pronađeno istraživanje koje je, između ostalog, ispitalo strukturu CDMP-a, što ne čudi s obzirom na to da je CDMP relativno nova skala kojom se pokušava steći uvid u načine donošenja odluka o karijeri. U drugom istraživanju u kojem se ispitala konvergentna i inkrementalna valjanost 12-dimenzionalnog CDMP-a, utvrđeno je da taj model ima bolju konvergentnu i inkrementalnu valjanost od tipologija Scotta i Brucea (1995; *General Decision-Making Style Inventory*) i Walsh (1986; *Vocational Decision Style Indicator*) (Gati i sur., 2012). Dakle, dosad je provedeno jedno istraživanje kojemu je cilj bio ispitati faktorsku strukturu pretpostavljenog 12-dimenzionalnog CDMP-a, što nije dovoljno da bi se sa sigurnošću mogao odrediti konačan broj dimenzija koje leže u podlozi CDMP-a. Također, navedeno istraživanje Gatija i Levina (2012) u kojem je potvrđena 12-dimenzionalna struktura CDMP-a provedeno je na uzorku studenata preddiplomskih studija u Jeruzalemu, dok je naše istraživanje provedeno na uzorku učenika završnih razreda srednjih škola grada Zagreba i okolice. Dakle, različiti uzorci sudionika, kao i razlike u kulturama mogli su utjecati na dobivene razlike u faktorskoj strukturi korištene skale.

Nadalje, uočava se odstupanje 9. čestice CDMP-a koja pripada subskali ovisnost o drugima. Čestica glasi „Bilo bi lakše kada bi teške odluke, poput odabira karijere, netko drugi donosio umjesto mene.“ Konkretno, navedena čestica najviše je saturirana faktorom kojeg čine subskale odugovlačenje i brzina donošenja odluke, dok su preostale dvije čestice

ovisnosti o drugima najviše saturirane faktorom kojeg čini još subskala želja za ugađanjem drugima. Rezultati faktorske analize pokazali su da subskale odugovlačenje, brzina donošenja odluke i 9. čestica CDMP-a (koja bi, prema autorima skale, trebala pripadati subskali ovisnost o drugima) čine jedan faktor. Kada se pogledaju interkorelacije čestica CDMP-a, vidljivo je da 9. čestica ima veću povezanost sa česticama koje čine subskale odugovlačenje i brzina donošenja odluke, nego sa česticama koje čine subskalnu ovisnost o drugima (kojoj bi trebala pripadati i navedena čestica). Nadalje, pouzdanost subskale ovisnost o drugima porasla bi sa .72 na .82 ukoliko bi se iz nje uklonila 9. čestica. Na temelju svega navedenog može se zaključiti da 9. čestica nema isti predmet mjerenja kao i druge dvije čestice subskale ovisnost o drugima.

Osim faktorske strukture, provjerena je i unutarnja konzistencija *Career Decision-Making Profile* skale. Cronbachov alfa kreće se u rasponu od .71 do .90 za 12 dimenzija skale, što je poprilično visoka i zadovoljavajuća pouzdanost s obzirom na to da svaku dimenziju čine 3 čestice. Gati i sur. (2012) proveli su dvije studije i dobili slične pouzdanosti dimenzija skale (raspon od .70 do .87 i .75 do .88). Gati i Levin (2012) izvještavaju o medijanu pouzdanosti .86 za 12 dimenzija (raspon od .77 do .90), medijanu test-retest pouzdanosti nakon 2 tjedna koji iznosi .82 (raspon od .75 do .86) te medijanu pouzdanosti nakon jedne godine .62 (raspon od .58 do .75). Unatoč tome što je dobivena različita faktorska struktura od očekivane, pouzdanost CDMP subskala je zadovoljavajuća.

## 5.2. Uspješnost predviđanja načina donošenja odluka o karijeri

Kako bi odgovorili na drugi istraživački problem, proveli smo šest regresijskih analiza. Kao što je već ranije navedeno, kriteriji su: prikupljanje informacija, lokus kontrole, odugovlačenje, brzina donošenja odluke, ovisnost o drugima i želja za ugađanjem drugima. Početna očekivanja vezana uz predviđanje načina donošenja odluka o karijeri djelomično su potvrđena. Profesionalna zrelost i temeljna samoevaluacija pokazali su se kao najbolji prediktori, dok su se roditeljska i prijateljska podrška pokazali najlošijim prediktorima načina donošenja odluka o karijeri kod srednjoškolaca. Njihov doprinos u objašnjenju varijance kriterija je mali i statistički uglavnom neznačajan.



### *5.2.1. Uspješnost predviđanja prikupljanja informacija*

Nalazi istraživanja potvrđuju očekivanja da je profesionalna zrelost značajan prediktor prikupljanja informacija. Profesionalna zrelost po definiciji uključuje donošenje odluka primjerenih za dob osobe, istraživanje svijeta rada i traženje informacija o zanimanjima i njihovim zahtjevima, povjerenje u vlastite sposobnosti za donošenje realističnih odluka te traženje savjeta drugih osoba prilikom odlučivanja (Migunde, Othuon i Mbagaya, 2015). Važno je uočiti da definicija sadrži dio koji se odnosi na traženje informacija o zanimanjima pa ne iznenađuje nalaz istraživanja da se profesionalna zrelost pokazala kao najbolji prediktor prikupljanja informacija. Kada se uzme u obzir da je u ovom istraživanju korištena Skala samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri kao mjera profesionalne zrelosti i rezultati istraživanja Creed i Patton (2003) gdje se samoeфикаsnost u odlučivanju o karijeri pokazala najboljim prediktorom istraživanja zanimanja i planiranja kod Australških srednjoškolaca, dobivena je još jedna potvrda o važnosti profesionalne zrelosti u predikciji prikupljanja informacija.

Školski uspjeh također je značajan prediktor prikupljanja informacija. Dobiveni nalaz može se djelomično objasniti putem odnosa školskog uspjeha i profesionalne zrelosti. Kao što je ranije spomenuto, profesionalna zrelost u svojoj definiciji sadrži dio koji se odnosi na prikupljanje informacija. Crook, Healy i O'Shea (1984) pronašli su da zreli stavovi o karijeri izravno doprinose uspjehu na fakultetu i poslu. Izravnu potvrdu važnosti školskog uspjeha u predikciji prikupljanja informacija pružaju Creed, Patton i Prideaux (2007) koji su proveli longitudinalno istraživanje na uzorku Australških srednjoškolaca. Rezultati hijerarhijske regresijske analize (studija 1) pokazali su da je školski uspjeh, između ostalih, značajan prediktor planiranja i istraživanja karijere. Međutim, dobiveni nalaz nije potvrđen i u drugoj studiji. Budući da je malo istraživanja koja su se bavila ispitivanjem odnosa navedenih varijabli, a i postojeća pružaju nekonzistentne rezultate, potrebna su daljnja ispitivanja kako bi se stekao bolji uvid u odnos školskog uspjeha i prikupljanja informacija.

Nadalje, Kracke (1997) i Kracke i Noack (2005; prema Dietrich i Kracke, 2009) nalaze da, što više roditeljske podrške adolescenti osjećaju, više se angažiraju u aktivnostima vezanih uz istraživanje karijere, što potvrđuje nalaz istraživanja o značajnoj povezanosti roditeljske podrške i prikupljanja informacija. Međutim, iako je utvrđeno da roditelji potiču adolescente na istraživanje profesionalnih interesa i sposobnosti, kao i alternativnih zanimanja i pomažu im razmotriti iskustva relevantna za odabir karijere (Schultheiss i sur., 2001; prema Dietrich i Kracke, 2009), suprotno očekivanjima roditeljska podrška nije se pokazala

statistički značajnim prediktorom prikupljanja informacija. Također, Kracke (2002) je pronašao pozitivnu povezanost između istraživanja zanimanja i podrške prijatelja. Razgovori s prijateljima o pitanjima vezanih uz karijeru i percipiranje njih kao od pomoći za razjašnjavanje ideja o prikladnim zanimanjima dovodi do intenzivnijeg traženja informacija (Kracke, 2002). Ipak, prijateljska podrška, kao ni roditeljska, nije značajan prediktor prikupljanja informacija. Moguće je da su brzi razvoj tehnologije i posljedična laka dostupnost informacija smanjili djelovanje roditeljske i prijateljske podrške na angažiranost po pitanju prikupljanja informacija, pogotovo kad se uzme u obzir da se u današnje vrijeme uz relativno malo uloženog vremena i truda može doći do željenih podataka.

### *5.2.2. Uspješnost predviđanja lokusa kontrole*

Temeljna samoevaluacija, spol i školski uspjeh su značajni prediktori lokusa kontrole. Kao što je već ranije navedeno, temeljna samoevaluacija je široki konstrukt koji obuhvaća 4 osobine: samopoštovanje, generaliziranu samoeфикаsnost, neuroticizam i lokus kontrole (Judge i sur., 2003). Budući da je lokus kontrole kriterijska varijabla, a također i sastavni dio temeljne samoevaluacije, ne iznenađuje dobiveni nalaz da je temeljna samoevaluacija najbolji prediktor lokusa kontrole.

Nadalje, Seymour i Hewitt (1997; prema Creamer i Laughlin, 2005) navode da će se mlade žene prije nego mladi muškarci konzultirati s drugima prilikom odlučivanja o karijeri te da na njih više nego na muškarce utječe mišljenje drugih ljudi. Slično tome, pronađeno je da žene imaju tendenciju oslanjati se na podršku drugih ljudi ili uvažavati druge kada donose važne odluke (Pearlin i Schooler, 1978; prema O'Hare i Beutell, 1987). Upravo tendencija žena da traži podršku drugih i/ili da se konzultiraju s drugim ljudima može objasniti nalaz o značajnoj ulozi spola u predviđanju lokusa kontrole. Naime, pronađeno je da će osobe kod kojih prevladava eksternalni lokus kontrole vjerojatnije koristiti zavisni i izbjegavajući stil odlučivanja (Baiocco i sur., 2009), što indirektno daje potvrdu rezultatima istraživanja.

Školski uspjeh također je značajan prediktor lokusa kontrole. Dobiveni nalaz potvrđuju i rezultati prijašnjih istraživanja. Tako Baiocco i sur. (2009) dobivaju da je veće postignuće u školi pozitivno povezano sa racionalnim stilom odlučivanja kojeg će, pak, vjerojatnije koristiti osobe izraženog internalnog lokusa kontrole. Bartel (1971) izvještava o pozitivnoj povezanosti lokusa kontrole i školskog uspjeha kod osnovnoškolaca, dok su Gifford, Briceno-Perriott i Mianzo (2006) pronašli da studenti kod kojih je zastupljeniji

internalni lokus imaju bolje ocjene od studenata kod kojih prevladava eksternalni lokus kontrole.

Nadalje, pronađena je niska značajna negativna povezanost profesionalne zrelosti i lokusa kontrole. Kod učenika koji iskazuju veću razinu profesionalne zrelosti izraženiji je internalni lokus kontrole. Dobiveni nalaz potvrđuju i rezultati drugih istraživanja u kojima je utvrđena značajna povezanost profesionalne zrelosti i lokusa kontrole kod dječaka (Dhillon i Kaur, 2005) te povezanost profesionalne zrelosti i lokusa kontrole općenito (Brusoski, Golin, Gallagher i Moore, 1993; Khan i Alvi, 1983; Lokan i sur., 1982). Međutim, profesionalna zrelost nije se pokazala značajnim prediktorom lokusa kontrole u regresijskom modelu. Rezultati ukazuju na to su spol, školski uspjeh i temeljna samoevaluacija imali važniju ulogu u objašnjenju varijance kriterija pa se udio profesionalne zrelosti nije pokazao značajnim.

### *5.2.3. Uspješnost predviđanja odugovlačenja*

Profesionalna zrelost pokazala se najboljim prediktorom odugovlačenja prilikom donošenja odluka o karijeri. Odugovlačenje uključuje odgađanje obaveza, odluka ili zadataka koji se moraju izvršiti (Haycock, McCarthy i Skay, 1998). U prijašnjim istraživanjima pronađena je povezanost profesionalne zrelosti i odlučnosti po pitanju karijere, internalnog lokusa kontrole, samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri te realističnih profesionalnih aspiracija (Crites, 1997; prema Powell i Luzzo, 1998). Također, ljudi visoke razine profesionalne zrelosti vjerojatnije će voditi uspješnu karijeru jer, između ostalog, posjeduju visoku razinu samopouzdanja za donošenje odluka o karijeri, kao i predanost odlučivanju o karijeri (Savickas, 1990; prema Powell i Luzzo, 1998). S obzirom na sve navedeno, može se reći da su profesionalno zrelije osobe odlučne i vjeruju u svoje sposobnosti donošenja odluke pa nemaju razloga odugovlačiti s donošenjem konačne odluke o karijeri, što indirektno pruža potvrdu nalazu ovom istraživanju.

Temeljna samoevaluacija također se pokazala značajnim prediktorom odugovlačenja. Važnost temeljne samoevaluacije potvrđuju i prijašnja istraživanja gdje je utvrđeno je da temeljna samoevaluacija ima iznimno bitan utjecaj na pojavu neodlučnosti (na primjer, Di Fabio i Palazzeschi, 2012). Nadalje, u istraživanjima je pronađena povezanost neodlučnosti po pitanju karijere i neuroticizma (Leong i Chervinko, 1996; Marcionetti, 2014). Također, utvrđeno je da su osobe visokog samopoštovanja sigurnije u svoj odabir karijere i spremnije donijeti odluku nego osobe niskog samopoštovanja (Helbig, 1978; prema Khan i Alvy, 1983).

Budući da su neuroticizam i samopoštovanje dvije komponente temeljne samoevaluacije, ranije navedeni nalazi pružaju djelomičnu potvrdu dobivenim rezultatima.

Malo je istraživanja koja su se bavila odnosom roditeljske podrške i odugovlačenja. Međutim, pretpostavlja se da će učenici koji dobivaju podršku od strane roditelja biti sigurniji u sebe, svoje sposobnosti odlučivanja te neće odugovlačiti s donošenjem konačne odluke nakon što su razmotrili sve relevantne informacije o svijetu rada. U skladu s time je i nalaz da su studenti, čiji su roditelji koristili podržavajući stil odgoja, izvijestili o najnižoj razini odugovlačenja (Vahedi i sur., 2009). Također, Ferrari i Olivette (1993, 1994; prema Pychyl, Coplan i Reid, 2002) utvrdili su na uzorku adolescentica da su roditelji, koji su percipirani kao da koriste autoritarni odgojni stil karakteriziran nefleksibilnošću i pretjeranom kontrolom, imali najveći utjecaj na kćeri koje su razvile tendenciju ka kroničnoj neodlučnosti. Ipak, unatoč pretpostavljenoj i u nekim istraživanjima dobivenoj važnoj ulozi roditelja po pitanju odugovlačenja, nalazi ovog istraživanja pokazuju da roditeljska podrška nije značajan prediktor odugovlačenja. Također, s obzirom na rezultate istraživanja Ferrari i sur. (1999) gdje je dobiveno da osobe koje su sklone odugovlačenju imaju zategnute odnose s obitelji i bliskim prijateljima, očekivalo se da bi prijateljska podrška mogla biti značajan prediktor odugovlačenja. Kao i kod roditeljske podrške, nije potvrđeno ni očekivano djelovanje prijateljske podrške na odugovlačenje. Ipak, valja napomenuti da je dobivena niska značajna negativna korelacija prijateljske podrške i odugovlačenja, ali da prijateljska podrška nije uspjela postati značajan prediktor odugovlačenja u ovom prediktorskom setu.

Može se reći da roditelji i prijatelji imaju određenu ulogu u procesu donošenja odluka o karijeri kod srednjoškolaca, no čini se da ona nema značajniji utjecaj za načine odlučivanja o karijeri. Nalaz se može objasniti činjenicom da se utjecaj roditelja i prijatelja smanjuje kako se povećava obrazovni stupanj učenika (Bright i sur., 2005). Naime, učenici tijekom vremena razvijaju vlastiti identitet i osjećaj neovisnosti pa utjecaj socijalnog konteksta gubi na snazi. Kada se uzme u obzir i da su sudionici ovog istraživanja učenici završnih razreda srednjih škola, osobe koje se nalaze na pragu odraslosti, neznačajnost podrške prijatelja i roditelja u predviđanju načina donošenja odluka o karijeri i nije u velikoj mjeri iznenađujuća. Ipak, s obzirom na rezultate prijašnjih istraživanja koji govore o važnosti roditelja i prijatelja pri odlučivanju o karijeri potrebna su daljnja istraživanja kako bi se mogao steći bolji uvid o ulozi roditeljske i prijateljske podrške u dinamici procesa donošenja profesionalnih odluka.

#### *5.2.4. Uspješnost predviđanja brzine donošenja odluke*

Najbolji prediktor brzine donošenja odluke je profesionalna zrelost. Budući da su brzina donošenja odluke i odugovlačenje sadržajno bliski konstrukti (što potvrđuju i rezultati faktorske analize), ranije objašnjena važnost profesionalne zrelosti u predviđanju odugovlačenja može se promatrati i u kontekstu brzine donošenja odluke. Neizravnu potvrdu dobivenim rezultatima pruža i utvrđena povezanost profesionalne zrelosti sa odlučnošću po pitanju karijere i većom samoeфикасношћu u odlučivanju o karijeri koja je dobivena u prijašnjim istraživanjima (Crites. 1997; prema Powell i Luzzo, 1998). Smatra se da će odlučne osobe i osobe sa povjerenjem u vlastite sposobnosti odlučivanja relativno brzo donijeti konačnu odluku o karijeri, nakon što su prikupile i razmotrile sve relevantne informacije.

S obzirom na to da osobe pozitivnijih temeljnih samoevaluacija ujedno imaju i visoko samopoštovanje, generalnu samoeфикасношћu, internalni lokus kontrole i emocionalno su stabilne (Judge i sur., 2003), pretpostavljalo se da neće imati potrebu odugovlačiti s donošenjem konačne odluke, već da će relativno brzo donijeti odluku o karijeri nakon što prikupe sve bitne informacije o željenim zanimanjima i alternativama, što je i potkrijepljeno rezultatima ovog istraživanja. Također, potporu dobivenom nalazu neizravno pružaju i rezultati istraživanja koje su proveli Di Fabio i Palazzeschi (2012) gdje je pronađeno da temeljna samoevaluacija ima iznimno bitan utjecaj na pojavu neodlučnosti. Ukoliko je osoba neodlučna, vjerojatno će i sporije donijeti konačnu odluku o karijeri.

Nadalje, školski uspjeh pokazao se značajnim prediktorom brzine donošenja odluke o karijeri. Uspjeh kod djece povećava osjećaj vlastite vrijednosti, dok neuspjeh dovodi do pojave osjećaja kompetentnosti (Grozdek i sur., 2007). Pretpostavlja se da će učenici koji imaju pozitivnu sliku o sebi i vjeruju u svoje sposobnosti relativno brzo nakon što razmotre sve prikupljene informacije o svijetu rada donijeti konačnu odluku o karijeri. Također, moguće je da se u podlozi slabijeg školskog uspjeha nalaze slabije kognitivne sposobnosti, koje bi pak mogle djelovati i na brzinu donošenja odluke o karijeri. Međutim, nisu pronađena istraživanja koja bi potkrijepila navedene pretpostavke pa su potrebna daljnja istraživanja kako bi se razjasnio odnos školskog uspjeha i brzine odlučivanja.

Spol je također značajan prediktor brzine odlučivanja. U prethodnim istraživanjima utvrđeno je da mladići brže od djevojaka donesu konačnu odluku o karijeri (Gati i sur., 2010; Gadassi i sur., 2012; Ginevra i sur., 2012). Rezultati su u skladu s očekivanjima, pogotovo ako se u obzir uzme i nalaz da se žene više od muškaraca konzultiraju s drugima (Gati i sur., 2010; Gadassi i sur., 2012) te im je samim time potrebno više vremena da donesu konačnu

odluku o karijeri. U prilog ovom nalazu idu i rezultati istraživanja Patton i Creed (2001) gdje je dobiveno da su djevojčice neodlučnije po pitanju odabira karijere od dječaka.

#### *5.2.5. Uspješnost predviđanja ovisnosti o drugima*

Profesionalna zrelost je najbolji prediktor ovisnosti o drugima. Ovaj je nalaz očekivan, budući da jedna od definicija profesionalne zrelosti glasi da je ona opseg u kojem su pojedinci sposobni neovisno napraviti izbore vezane uz karijeru (Prideaux i Creed, 2001) i da se Critesova konceptualizacija profesionalne zrelosti sastoji, između ostalog, od neovisnosti (Dunn i Veltman, 1989). Potvrdu dobivenim nalazima pružaju i Phillips i Strohmer (1982) koji navode da je profesionalno zreliji pojedinac onaj koji ne podržava u značajnoj mjeri komponente ovisnog stila odlučivanja.

Temeljna samoevaluacija također je značajan prediktor ovisnosti o drugima prilikom donošenja odluka o karijeri. U prijašnjim istraživanjima pronađena je povezanost nekih dimenzija temeljne samoevaluacije i ovisnog stila odlučivanja. Baiocco i sur. (2009) dobili su povezanost lokusa kontrole i ovisnog stila odlučivanja, Thunholm (2004) je utvrdio da osobe sniženog temeljnog i stečenog samopoštovanja češće koriste ovisni stil odlučivanja, dok su Chartrand i sur. (1993) utvrdili veliku prediktivnu snagu neuroticizma u predviđanju ovisnog stila donošenja odluka.

#### *5.2.6. Uspješnost predviđanja želje za ugađanjem drugima*

Jedini značajan prediktor kriterija želja za ugađanjem drugima je profesionalna zrelost. Potporu dobivenom nalazu pružaju rezultati istraživanja Park, Choi, Nam i Lee (2011) u kojem se ispitivao odnos maladaptivnog perfekcionizma i profesionalne zrelosti. Maladaptivni perfekcionizam mjeren je subskalom društveno propisani perfekcionizam (*Socially Prescribed Perfectionism subscale*), pri čemu veći rezultat na subskali označava veću razinu želje za zadovoljavanjem očekivanja i standarda koje propišu značajni drugi. Rezultati pokazuju negativnu povezanost maladaptivnog perfekcionizma i zrelosti po pitanju stava o karijeri.

### 5.3. Ograničenja i implikacije istraživanja

S obzirom na to da je *Career Decision-Making Profile* relativno nova skala pomoću koje se pokušava steći uvid u načine donošenja odluke o karijeri kod srednjoškolaca, spoznaje dobivene u ovom istraživanju mogu poslužiti kao temelj za daljnja istraživanja. Također, ovo je prvo istraživanje na hrvatskom uzorku gdje je korištena CDMP skala. Međutim, nalaze je potrebno razmotriti i u kontekstu nedostataka istraživanja. Istraživanje je provedeno na učenicima završnih razreda srednjih škola s područja Zagreba i okolice pa se u daljnjim istraživanjima preporuča provesti ispitivanje nad drugim skupinama sudionika, poput učenika završnog razreda osnovne škole kako bi se dobio uvid u načine odlučivanja kod osnovnoškolaca. Također, bilo bi dobro proširiti uzorak sudionika tako da se u istraživanje uključe i učenici iz drugih krajeva Hrvatske. Posebno treba uzeti u obzir da je u istraživanju korišten relativno mali i prigodni uzorak te samim time odnose među varijablama može biti teže uočiti i rezultati se ne mogu izravno uopćiti na druge skupine. Prijedlog za daljnja istraživanja je da se provede longitudinalno istraživanje kako bi se ispitalo dolazi li do promjena u načinima donošenja odluka o karijeri kod učenika tijekom obrazovanja, s tim da bi se ispitivanja mogla provesti u osmom razredu OŠ te drugom i završnom razredu SŠ. Također, u budućim istraživanjima u nacrt bi se mogle uključiti dodatne varijable poput socioekonomskog statusa, nekih osobina ličnosti (na primjer, savjesnost, ekstraverzija,...), roditeljskog odgojnog stila te roditeljske procjene podrške koju pružaju djeci.

U istraživanju je provjerena faktorska struktura CDMP skale i suprotno očekivanjima, dobiveno je da se u podlozi navedene skale nalazi 8 faktora. Rezultati pokazuju da su sadržajno slične subskale (na primjer, odugovlačenje i brzina donošenja odluke) saturirane istim faktorom. Moguće je da su učenici odgovarali na tvrdnje brzo, bez detaljnijeg promišljanja pa su zbog sličnosti subskala davali slične ili iste odgovore. Kao što je već ranije rečeno, ovo istraživanje je provedeno on-line, učenici su bili bez nadzora pa je moguće da nisu bili u potpunosti posvećeni istraživanju. Također, ukoliko im tijekom ispunjavanja upitnika nešto nije bilo jasno, nisu imali istraživača pored sebe da im razjasni nedoumicu. Stoga bi bilo zanimljivo provesti i istraživanje papir-olovka i vidjeti postoji li razlika u rezultatima s obzirom na način prikupljanja podataka. Također, razlike u uzorcima i kulturama mogle su utjecati na dobivenu razliku u strukturi korištene skale.

Unatoč nedostacima istraživanja, utvrđena je zadovoljavajuća unutarnja konzistencija CDMP subskala na uzorku hrvatskih srednjoškolaca i dobivene su uglavnom očekivane i interpretabilne korelacije subskala CDMP-a s vanjskim konstruktima. Rezultati istraživanja

moгу pružiti uvid u načine donošenja odluka o karijeri kod hrvatskih srednjoškolaca i poslužiti kao smjernice za izradu intervencija vezanih uz poticanje efikasnijih načina donošenja odluka. S obzirom da nalazi istraživanja pružaju informaciju o važnosti profesionalne zrelosti za korištenje adaptivnih načina donošenja odluka o karijeri (a sastavni dio profesionalne zrelosti je informiranost o zanimanjima), u školama bi se mogao organizirati ciklus predavanja na temu izbor zanimanja gdje bi se informiralo učenike o procesu donošenja odluka o karijeri, kao i o pojedinim zanimanjima za koje učenici izraze interes. Rezultati ukazuju i na važnu ulogu pozitivne temeljne samoevaluacije u predviđanju korištenja nekih adaptivnih načina odlučivanja o karijeri. Ukoliko bi se u školama (na temelju duljeg opažanja, razgovora i/ili rezultata testiranja) kod pojedinih učenika pokazala prisutnost niskog samopoštovanja i samoefikasnosti, eksternog lokusa kontrole, neuroticizma, moglo bi ih se uputiti na profesionalno savjetovanje jer su "rizični" za korištenje neefikasnih načina donošenja odluka o karijeri. Zaključno, nalazi istraživanja koji ukazuju na dobru pouzdanost subskala CDMP-a otvaraju mogućnost korištenja navedene skale u daljnjim istraživanjima, kao i u svrhe profesionalnog savjetovanja. Uvidom u profil odlučivanja klijenta savjetovatelji mogu prilagoditi proces savjetovanja specifičnim karakteristikama klijenta s ciljem aktivacije adaptivnih načina odlučivanja u karijeri. To bi trebalo facilitirati cijeli proces donošenja odluke i omogućiti donošenje odluke o karijeri koja je usklađena s interesima i sposobnostima osobe.



## 6. ZAKLJUČAK

U istraživanju je dobivena osmofaktorska struktura *Career Decision-Making Profile* skale, što nije u skladu s rezultatima istraživanja Gatija i Levina (2012). Kulturalne razlike i razlike u obilježjima sudionika mogle su utjecati na dobivene rezultate. Također, pronađeno je samo jedno istraživanje u kojem se provjeravala faktorska struktura pretpostavljenog 12-dimenzionalnog modela, što nije dovoljno za donošenje konačnih zaključaka o strukturi CDMP-a. Stoga se preporuča provođenje daljnjih istraživanja strukture donošenja odluka o karijeri.

Osim faktorske strukture, ispitivala se i uspješnost predviđanja 6 adaptabilnih načina donošenja odluka o karijeri na temelju seta prediktora. Profesionalna zrelost i temeljna samoevaluacija pokazali su se su najboljim prediktorima adaptabilnih načina donošenja odluka o karijeri. Uloga roditeljske i prijateljske podrške u predviđanju načina odlučivanja je bila mala i uglavnom neznačajna.

## 7. LITERATURA

- Ali, L. i Graham, B. (1996). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London: Routledge.
- Appelt, K. C., Milch, K. F., Handgraaf, M. J. J. i Weber, E. U. (2011). The Decision Making Individual Differences Inventory and guidelines for the study of individual differences in judgment and decision-making research. *Judgment and Decision Making*, 6(3), 252-262.
- Babarović, T., Burušić, J. i Šakić, M. (2010). Psihosocijalne i obrazovne odrednice školskog uspjeha učenika osnovnih škola: dosezi dosadašnjih istraživanja. *Suvremena psihologija*, 13(2), 235-255.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2011). Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovnih škola. *Suvremena psihologija*, 14(1), 91-109.
- Baiocco, R., Laghi, F. i D'Alessio, M. (2009). Decision-making style among adolescents: Relationship with sensation seeking and locus of control. *Journal of Adolescence*, 32(4), 963-976.
- Bartel, N. R. (1971). Locus of Control and Achievement in Middle- and Lower-Class Children. *Child Development*, 42(4), 1099-1107.
- Betz, N. E. i Luzzo, D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S. i Earl, J. (2005). The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 19-36.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brusoski, G. C., Golin, A. K., Gallagher, R. P. i Moore, M. (1993). Career Group Effects on Career Indecision, Career Maturity and Locus of Control of Undergraduate Clients. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 309-320.
- Bubić, A. i Krile, K. (2016). Važnost stilova odlučivanja za planiranje karijere učenika srednjih škola. *Revija za socijalnu politiku*, 23(2), 241-260.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C. i Caldwell, S. (1993). Peeling Back the Onion: Personality, Problem Solving and Career Decision-Making Style Correlates of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82.
- Cikač, T. (2016). *Odnos srednjoškolaca prema školskom uspjehu*. Diplomski rad. Rijeka: Filozofski fakultet.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C. i Kindaichi, M. M. (2005). Examining Contextual Factors in the Career Decision Status of African American Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 307-319.

- Creamer, E. G. i Laughlin, A. (2005). Self-Authorship and Women's Career Decision Making. *Journal of College Student Development*, 46(1), 13-27.
- Creed, P. A. i Patton, W. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277-290.
- Creed, P. A., Patton, W. i Prideaux, L. A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377-392.
- Crook, R. H., Healy, C. C. i O'Shea, D. W. (1984). The Linkage of Work Achievement to Self-Esteem, Career Maturity and College Achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 70-79.
- Černja, I., Babarović, T. i Šverko, I. (2017). Mogu li diferenciranost i konzistentnost interesa biti pokazatelji profesionalne zrelosti osnovnoškolaca?. *Društvena istraživanja*, 26(1), 41-58.
- Dhillon, U. i Kaur, R. (2005). Career Maturity of School Children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1-2), 71-76.
- Dietrich, J. i Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 109-119.
- Di Fabio, A. i Palazzeschi, L. (2012). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences*, 53, 196-201.
- Dodd, C. F. (2013). *The Development of Career Maturity and Career Decision Self-Efficacy Among High-School Aged Youth Enrolled in the Texas 4-H Healthy Lifestyles Program*. Doktorska disertacija. Texas: A & M University.
- Dunn, C. W. i Veltman, G. C. (1989). Addressing the Restrictive Career Maturity Patterns of Minority Youth: A Program Evaluation. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 17(4), 156-164.
- Ferrari, J. R., Harriott, J. S. i Zimmerman, M. (1999). The social support networks of procrastinators: Friends or family in times of trouble?. *Personality and Individual Differences*, 26(2), 321-331.
- Gadassi, R., Gati, I. i Dayan, A. (2012). The Adaptability of Career Decision-Making Profiles. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4), 612- 622.
- Gati, I., Osipow, S. H. i Givon, M. (1995). Gender Differences in Career Decision Making: The Content and Structure of Preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 204-216.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L. i Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277-291.

- Gati, I., Gadassi, R. i Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 2-16.
- Gati, I. i Levin, N. (2012). The Stability and Structure of Career Decision-Making Profiles: A 1-Year Follow-Up. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 390-403.
- Germeijs, V. i Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241.
- Gifford, D. D., Briceno-Perriott, J. i Mianzo, F. (2006). Locus of Control: Academic Achievement and Retention in a Sample of University First-Year Students. *Journal of College Admission*, 191, 18-25.
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S. i Gati, I. (2012). Career Decision-Making Profiles of Italian Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 375-389.
- Grozdek, M., Kuterovac-Jagodić, G. i Zarevski, P. (2007). Samopoimanje srednjoškolaca različitog školskog uspjeha. *Suvremena psihologija*, 10(1), 37-53.
- Harren, V. A. (1979). A Model of Career Decision Making for College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133.
- Haycock, L. A., McCarthy, P. i Skay, C. L. (1998). Procrastination in College Students: The Role of Self-Efficacy and Anxiety. *Journal of Counseling and Development*, 76(3), 317-324.
- Jiang, Z. (2015). Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation model of value orientations. *Personality and Individual Differences*, 86, 450-454.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. i Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A. i Hurst, C. (2008). How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849-863.
- Khan, S. B. i Alvi, S. A. (1983). Educational, Social and Psychological Correlates of Vocational Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 357-364.
- Koumoundourou, G. A., Kounenou, K. i Siavara, E. (2012). Core Self-Evaluations, Career Decision Self-Efficacy and Vocational Identity Among Greek Adolescents. *Journal of Career Development*, 39(3), 269-286.
- Kracke, B. (1997). Parental Behaviors and Adolescents' Career Exploration. *The Career Development Quarterly*, 45, 341-350.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19-30.

- Leong, F. T. L. i Chervinko, S. (1996). Construct Validity of Career Indecision: Negative Personality Traits as Predictors of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 4 (3), 315-329.
- Lokan, J. J., Boss, M. W. i Patsula, P. J. (1982). A Study of Vocational Maturity during Adolescence and Locus of Control. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 331-342.
- Mann, L., Harmoni, R. i Power C. (1989). Adolescent decision-making: the development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278.
- Marcionetti, J. (2014). Factors Affecting Teenagers' Career Indecision in Southern Switzerland. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 112, 158-166.
- Mau, W. C. (1995). Decision making styles as a predictor of career decision status and treatment gains. *Journal of Career Assessment*, 3, 90–101.
- Mau, W. C. (2000). Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365–378.
- Mazalin, K. i Parmač Kovačić, M. (2015). Odrednice percipirane zapošljivosti studenata. *Društvena istraživanja*, 24(4), 509-529.
- Migunde, Q., Othuon, L. i Mbagaya, C. (2015). Career Maturity and Career Decision Making Status of Secondary School Students in Kisumu Municipality, Kenya. *Educational Research*, 6(3), 50-54.
- O'Hare, M. M. i Beutell, N. J. (1987). Sex Differences in Coping with Career Decision Making. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 174-181.
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K. i Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling*, 48, 27-36.
- Patton, W. i Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Perić, A. (2003). *Profesionalna orijentacija-prilog evaluaciji*. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
- Phillips, S. D. i Strohmer, D. C. (1982). Decision-Making Style and Vocational Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 215-222.
- Phillips, S. D., Friedlander, M. L., Paziienza, N. J. i Kost, P. P. (1985). A Factor Analytic Investigation of Career Decision-Making Styles. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 106-115.
- Powell, D. F. i Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 47, 145-158.

- Prediger, D. J. (1982). Dimensions Underlying Holland's Hexagon: Missing Link between Interests and Occupations?. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prideaux, L. A. i Creed, P. (2001). Career maturity, career decision-making self efficacy and career indecision: A review of the accrued evidence. *Australian Journal of Career Development*, 10(3), 7-12.
- Pychyl, T. A., Coplan, R. J. i Reid, P. A. M. (2002). Parenting and procrastination: gender differences in the relations between procrastination, parenting style and self-worth in early adolescence. *Personality and Individual Differences*, 33(2), 271-285.
- Savickas, M. L. (1984). Career Maturity: The Construct and its Measurement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32(4), 222-231.
- Scott, S. G., Bruce, R. A. (1995). Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Su, R., Rounds, J. i Armstrong, P. I. (2009). Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884.
- Šimić Šašić, S., Klarin, M. i Proroković, A. (2011). Socioekonomske prilike obitelji i kvaliteta obiteljske interakcije kao prediktori školskog uspjeha srednjoškolaca u Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini i Makedoniji. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(1), 31-62.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?. *Personality and Individual Differences*, 36, 931-944.
- Turner, S. L., Alliman-Brissett, A., Lapan, R. T., Udipi, S. i Ergun, D. (2003). The Career-Related Parent Support Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36(2), 83-94.
- Vahedi, S., Mostafafi, F. i Mortazanajad, H. (2009). Self-Regulation and Dimensions of Parenting Styles Predict Psychological Procrastination of Undergraduate Students. *Iranian Journal of Psychiatry*, 4(4), 147-154.
- Wigfield, A., Battle, A., Keller, L. B. i Eccles, J. S. (2002). Sex Differences in Motivation, Self-Concept, Career Aspiration and Career Choice: Implications for Cognitive Development. U A. V. McGillicuddy-De Lisi i R. De Lisi (ur.), *Biology, Society and Behavior: The Development of Sex Differences in Cognition*. Greenwich, CT: Ablex.

## 8. PRILOZI

### Prilog 1: Rezultati MAP analize

Prosječne vrijednosti	Komponente	Kvadrirano	Power 4
6.777	0	.0559	.0141
5.255	1	.0424	.0075
3.026	2	.0247	.0037
2.477	3	.0229	.0026
2.261	4	.0239	.0018
1.653	5	.0187	.0012
1.394	6	.0161	.0011
1.195	7	.0156	.0013
.970	8	.0149	.0018
.832	9	.0157	.0018
Najmanja prosječna kvadrirana parcijalna korelacija			.0149
Broj komponenti prema originalnom (1976) MAP testu			8