

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 102

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA „ST. KLIMENT OHRIDSKI“
FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 102

ПСИХОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА КАРИЕРНИЯ ИЗБОР

СОНЯ КАРАБЕЛЬОВА, ДЕЯНА ДОРЕВА

Катедра по обща, експериментална и генетична психология

Соня Карабельова, Деяна Дорева. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНОГО ВЫБОРА

Результаты эмперического исследования психологических особенностей карьерного выбора в раннем зрелом возрасте представлены в данной студии. Исследование базированно на многомерную модель профессионального выбора, созданную Дж. Чартрендом, Ст. Робинсом, Ф. Моррилом и К. Богсом. Модель, которая измеряет карьерную нерешительность, составленную из информационных и личностно-эмоциональных факторов, взаимодействующих между собой при взятии решений о карьере. Для проверки конвергентной валидности и внутренней надежности инструмента были использованы корреляционные анализы посредством шкалы профессиональной индентичности Дж. Голланда, шкалы измерения степени самооценивания М. Розенберга и посредством шкалы нестабильности целей и вопросника об измерении степени ситуативной и личностной тревожности Ч. Шпильбергера. При адаптировании модели к болгарской социокультурной среде были регистрированы высокие психометрические показатели, дающие основание об успешном исползонании модели консультантами с целью разграничивания причин нерешительности при выборе карьеры.

Sonya Karabeliova, Deyana Doreva. PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE CAREER CHOICE

The study presents results from empirical research on the psychological characteristics of career choice in early adulthood. The research is based on the multidimensional model for occupational choice, developed by J. Chartrand, St. Robbins, W. Morril and K. Boggs, measuring career indecisiveness which consists of informational and personal-emotional factors, interacting when people decide on a career. In order to examine the convergent validity and the external reliability of the instrument we have used correlation analyses with John Holland's Vocational Identity Scale, Rosenberg Self-Esteem Scale, the Goal Instability Scale and Spielberger State-Trait Anxiety Inventory. When adaptating

the model for Bulgarian sociocultural environment, high psychometrical indicators were registered, which gives grounds for successful use of the model by consultants in distinguishing the reasons for the indecisiveness in career choice.

Традиционната работна седмица на хората е между 40 и 45 часа седмично, а някъде дори до 50 и повече. Заедно с пътуването към и от работа човек прекарва около 60 часа на седмица в дейности, свързани с кариерата, и това не е необичайно. Ако подобен график се поддържа от 25- до 65-годишна възраст, това предполага приблизително 100 000 часа работа през живота. Няма друга дейност, която да изисква толкова голямо количество време и енергия, с изключение на родителството.

Колко хора обаче наистина се радват на работата си? Някои се събуждат с мисълта за предизвикателствата, които ще им донесе идващия ден, но има и много други, които с нетърпение броят оставащите дни до края на седмицата. В този смисъл критичен момент в живота на човек е изборът на кариера, който обикновено е в периода на ранната зряла възраст. Понякога грешките, които хората допускат при вземането на решение за бъдещата си кариера, могат да предопределят целия им живот.

Хората в ранна зряла възраст трябва да се преборят със сложни противоречия, за да направят кариерния си избор. Според П. Александров става дума за противоречието между *искам* и *мога*, *социален престиж* и *субективна привлекателност* (Александров, 1993). В професионалното самоопределение винаги съвпадат субективно желаното и обективно възможното, нито може да се каже, че всяка работа, която е привлекателна за конкретния човек, има престиж сред обществото.

Проблемите при вземането на решение за кариерния избор могат да произлизат от личностно-емоционалните характеристики на човека или от недостиг на информация за себе си, своите цели и способности, както и за възможностите за кариерно развитие.

ДЕФИНИРАНЕ НА КАРИЕРАТА

Кариерният избор има няколко различни значения. В субективен план той се дефинира като сбор от предпочитанията, стремежите, намеренията и ориентацията на индивида. В обективен смисъл той се определя от социоекономическия и социокултурния контекст и е детерминиран в голяма степен от семейството и образованието.

Като психологически конструкт кариерният избор придобива различни значения в зависимост от това, как е концептуализиран от изследователите. Някои изследователи правят разлика между кариерен избор, кариерно (трудова) приспособяване и кариерно развитие, докато други – използват същите термини като взаимозаменяеми. За целите на настоящата разработка изборът,

приспособяването и развитието се разглеждат като свързани понятия, означени като *кариерен избор*. Някои от теориите за кариерния избор могат директно да бъдат приложени в професионалната практика, тъй като включват конструкции, които могат да бъдат измерени, докато други представляват по-скоро теоретични модели, включващи конструкции, които не могат да бъдат измерени по начина по който са постулирани, но могат да бъдат използвани от консултантите по професионално ориентиране.

В специализираната литература липсва концептуална яснота за определението за кариера, което възпрепятства общата основа при изследванията в областта (Patton & McMahon, 2006, p. 4). Още от времето на Ф. Парсънс понятията *кариера*, *професия* и *работа* се възприемат като синоними.

Традиционните определения ограничават кариерата до професионалния трудов живот, включващ напредване, а някои изследователи предлагат понятието да бъде разширено (Patton & McMahon, 2006, p. 4). Към него са включени и идеите за времето и живота, които са отразени в определението, предложено от Д. Сюзър през 1976 г.: „Последователността от позиции, заемани от човека през неговия пред-трудоу, трудов и след-трудоу живот: включва свързаните с работата роли като тези на студент, работещ и пенсионер, заедно с допълнителните занимания, семейни и граждански роли“ (Super, цит. по Patton & McMahon, 2006, p. 4).

Друго определение, в което централно място заемат темите за работата и времето, е това на Дъглас Хол (Hall, 1976), който определя кариерата като „индивидуално възприемана последователност от нагласи и типове поведение, асоциирани със свързаните с работата преживявания и дейности в цикъла на трудовия живот на човека“. Това определение разграничава идеята за професионална кариера от идеята за кариерата като движение нагоре по стълбицата на статуса, отговорностите, властта и престижа, при която възприемаме и майките-домакини като притежаващи кариера. То подчертава, че терминът *кариера* не бива да се асоциира с успех или провал (Иванчевич, Глюк, 1989, цит. по Карабельова, 2000, 328–329).

А. Милър-Тийдеман и Д. Тийдеман (1988, 1990 и 1999) обсъждат идеята за „живот-кариера“, която интегрира кариерата с други аспекти на живота на индивида. През 1996 г. А. Колин и А. Уотс предлагат идеята за кариерата по-скоро като субективен конструкт, отколкото като нещо обективно, а Е. Хер (1992) подчертава, че кариерата не съществува сама по себе си както работата и професията, а бива създавана от индивидите. У. Патън и М. Макмахън приемат това определение и добавят, че кариерата на човек се развива от самия него на базата на възприятията и нагласите му спрямо кариерата (Patton & McMahon, 2006, p. 5).

Д. Хол и П. Мървис (1996) въвеждат термина „многолика кариера“, която произхожда от идеята, че за да оцелее и да се адаптира в променящия се свят, човекът трябва да се самогенерира и променя. Многоликата кариера измества

линейния и вертикалния кариерен път и затвърждава гъвкавостта и идеосинкретичността на кариерата (пак там).

Д. Браун и Л. Брукс (1990b) продължават темата за разширяването на понятието за кариера, като определят кариерното развитие по следния начин: „процес на подготовка за избор, избиране и обикновено многократно правене на избори сред множеството занимания, които съществуват в обществото ни“ (пак там).

Идеята за кариерно развитие е разработена първо от Е. Гинцбург, С. Гинсбург, С. Акселрад и Дж. Херма през 1951 г., които изказват предположението, че професионалният избор е процес на развитие, продължаващ години наред. Първоначалната им теория, която приема, че процесът приключва още в ранното детство, е ревизирана впоследствие, за да признае професионалния избор за процес на вземане на решение, продължаващ през целия живот (Ginzberg, 1972, 1984). Значимостта на идеята за кариерното развитие като процес през целия живот проличава и от определението на С. Сиърс (Sears, 1982, p. 139): „Кариерното развитие е цялостният сбор от психологически, социологически, образователни, физически, икономически и случайни фактори, които се комбинират, за да оформят кариерата на индивида през целия му живот“ (цит. по Patton & McMahon, 2006, p. 6). В този смисъл е и изместването на фокуса от линейното кариерно развитие, което води до „продължително напрежение между миналия опит и позиционирането за бъдещи възможности“ (Amundson, Parker & Arthur, 2002, p. 27, цит. по Patton & McMahon, 2006, p. 6).

Много автори признават неразривната връзка между работата и живота, между кариерата и живота. У. Патън и М. Макмахън се придържат в най-силна степен към определението на Д. Волф и Д. Колб (1980):

„Развитието на кариерата включва целия живот, не само работата. Поради тази причина засяга цялата личност ... Дори я засяга в контекста на вечно променящия ѝ се живот. Натискът и ограниченията на средата, връзките, които я свързват с важните за него/нея други, отговорностите към деца и остаряващи родители, пълната картина на обстоятелствата около него/нея са фактори, които трябва да се разбират и вземат под внимание. При тези условия кариерното развитие и личностното развитие се съединяват. Аз-ът и обстоятелствата – развиващи се, променящи се, разкриващи се в рамките на своето взаимодействие – представляват фокусът и драмата на кариерното развитие.“ (Wolfe & Kolbe, 1980, pp. 1–2, цит. по Patton & McMahon, 2006, p. 7).

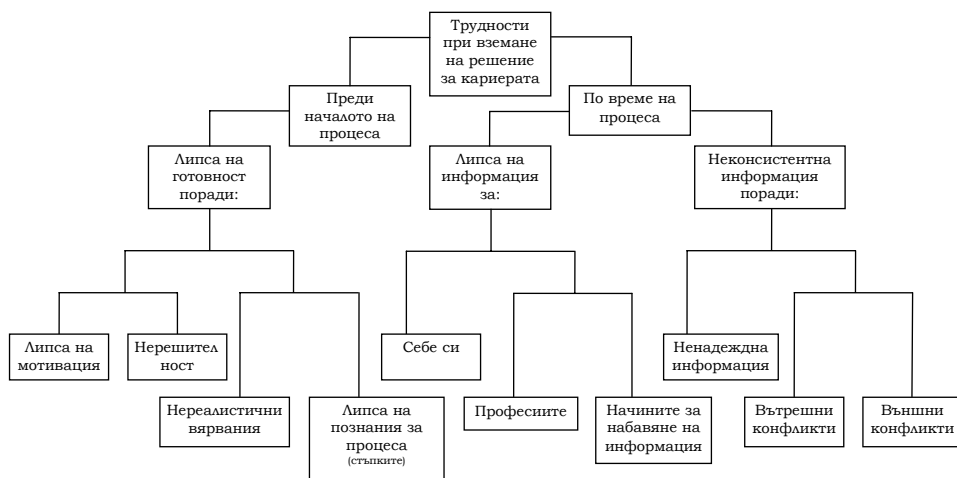
Подобно определение се отнася до човека, средата, взаимодействието и промяната, които представляват базисните елементи на дефиницията за кариерно развитие.

В такъв аспект е важно да се открие инструмент, който да улесни правенето на избор за кариерата, като внесе яснота за източника на колебанието – дали това е липсата на информация за себе си и кариерните възможности, или проблемът е на по-дълбоко личностно-емоционално ниво.

ТЕОРЕТИЧНА РАМКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

И. Гати, М. Крауз и С. Осипов (1996) провеждат изследване, целящо да потвърди емпирично съставената от тях таксономия на трудностите при вземане на решение за кариерата, и то потвърждава допусканията им. Тяхната таксономия подрежда в йерархична последователност трудностите, като те са разделени на три големи категории – *липса на готовност* (за избор на кариера) и *липса на информация* или *неконсистентна информация* (за кариерата). Първата категория, отнасяща се до периода преди ангажирането с конкретен кариерен избор, има 4 подкатегории, а втората и третата, отразяващи проблемите по време на самия процес на кариерен избор, имат общо 6 подкатегории. Схема на цялата таксономия на трудностите при вземане на кариерно решение е показана на фиг. 1.

Както е показано на фиг. 1, очертават се две двойки подкатегории в рамките на категорията *липса на готовност*. Едната двойка включва *липсата на мотивация* за ангажиране с процес на вземане на решение за кариерата и *обща нерешителност*, характерна за всички ситуации на вземане на решение, а другата се състои от *нереалистични вярвания* (иррационални очаквания) относно процеса на вземане на решение и *липса на познания за стъпките*, от които се състои процесът (Gati et al., 1996, p. 512).



Фиг. 1. Таксономия на трудностите при вземане на решение за кариерата

Източник: Gati, I., Krausz, M., Osipow, S. (1996) *A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making*. Journal of Counseling Psychology, Vol. 43, No.4, 510–526.

В рамките на втората основна категория *Липса на информация* се прави разграничение между *липсата на информация за собствената личност*, *липсата на информация за различните професии* и *липсата на информация за начините за получаване на допълнителна информация*. Третата категория *Неконсистентна информация* включва следните три подкатегории: *ненадеждна информация*, *вътрешни конфликти* (т.е. у човека, който прави кариерен избор) и *външни конфликти* (с други важни за човека хора). Авторите разделят десетте подкатегории на още 44 типа трудности, с които се сблъскват хората в процес на вземане на решение за кариерата (пак там). Направената по този начин таксономия на трудностите може да е от голяма полза на кариерните консултанти, които улесняват процеса на кариерен избор.

Стивън Браун и Кристофър Ректор в своя опит за таксономия на трудностите при кариерния избор стигат до извода, че има много инструменти за кариерни интервенции, но тяхната ефективност може значително да се увеличи, ако консултантите се насочат към първоначалните източници на проблемите при вземане на решение за кариерата, които са различни при различните хора (Brown & Rector, 2008, pp. 392–407).

В своето мета-аналитично изследване С. Браун и К. Ректор стигат до четири основни фактора, които отличават клиентите с висока степен на нерешителност по отношение на кариерата. Първият открит фактор включва в себе си: а) високи нива на тревожност, депресивност и невротизъм като личностна черта; б) ниски нива на самоуважение, смелост и обща увереност при решаване на проблеми; в) тенденция за страх от вземане на грешно решение (страх от обвързване), предприемане на опити за избягване, а не за справяне с проблема, разчитане на останалите да вземат важните решения вместо теб; г) външен локус на контрол. Този фактор добре описва поведението на клиентите, които страдат от хронична нерешителност.

Вторият фактор е липсата на информация, която не дава възможност на индивидите да направят информиран избор между наличните опции.

Третият фактор отразява външните бариери и междуличностния конфликт със значимите други. При тези случаи невземането на решение за кариерата може да се дължи не на липсата на подходящи възможности, а на раздвояването между еднакво добри реализации или между тези, които са предпочитани от значимите други, и онези, предпочитани от самия човек.

Четвъртият фактор обединява следните характеристики: дифузия на идентичността, липса на яснота за себе си и на увереност в собствените умения за вземане на решение, незрели нагласи към кариерата, нестабилни кариерни цели, ниска вероятност за успешно справяне със задачата за постигане на его-идентичност, липса на мотивация за вземането на кариерен избор, ниски нива на личностната черта добросъвестност.

Инструменти за измерване на психологическите аспекти на кариерния избор в ранна зряла възраст

Повечето теоретични подходи намират своето практическо приложение в кариерното консултиране. Едно от възможните приложения е направата на въпросници, измерващи различни характеристики, релевантни на кариерата. Необходимо е изследователите да разтълкуват взаимовръзките между теорията и консултантската помощ, което ще повиши ефикасността на кариерните интервенции.

Много автори споделят мнението, че е необходима диагностична класификация на хората с проблеми в кариерата с цел да се диференцира консултантската помощ в зависимост от същността на проблема (Fretz, 1981; Campbell & Cellini, 1981; Rounds & Tinsley, 1984). В настоящата точка ще разгледаме няколко опита за конструиране на инструменти за изследване на основния проблем по отношение на избора на кариера – нерешителността.

Профил на кариерното решение. През 1980 г. Л. Джоунс и М. Чийнъри конструират скала за професионалното решение (VDS), използвайки рационално-емпиричен метод (Chartrand et al., 1990, p. 491). Скалата представя триизмерен модел за професионалния избор, съставен от дименсиите за степента на кариерна решителност, за степента на комфорт и причините за невземане на решение. Скалата за професионалното решение се състои от 38 айтема общо по първите две дименсии и 36 айтема за причините за нерешителност.

Девет години по-късно Л. Джоунс ревизира скалата за професионалното решение и създава „Профил за кариерното решение“. В него е добавен по един айтем за дименсиите степен на кариерна решителност и степен на комфорт, а третата скала е напълно преработена така, че да обхване следните четири фактора: липса на яснота за себе си, липса на професионална/образователна информация, нерешителност, характеристики на избора и работата. Авторът доказва емпирично, че ревизията е подобрила надеждността и валидността, както и диференциращата способност на въпросника.

Идеята за изследване на степента на комфорт по време на кариерния избор изразява важен аспект на кариерната нерешителност – някои млади хора могат да се затрудняват в избора на кариера, но това ни най-малко да не се отразява на степента на комфорт със ситуацията, в която се намират. Профилът на кариерното решение е едно възможно средство за изследване на различните потребности на хората и диференциране на интервенциите спрямо индивидуалния случай.

Скала за кариерно решение (CDS). През 1976 г. С. Осипоу и сътрудници разработват по емпиричен път „Скала за кариерното решение“ (CDS) (Chartrand et al., 1990, p. 492). Скалата за кариерно решение съдържа айтеми, които измерват сигурността в образователния и в кариерния избор, както и предшествениците на образователната и професионалната нерешителност. Факторен анализ разкрива наличието на четири фактора: липса на структу-

ра и увереност, възприети външни бариери, конфликт на позитивния избор и личностен конфликт.

Факторната структура на скалата за кариерно решение е обект на дебати. Някои автори доказват чрез изследвания, че еднофакторният модел най-добре описва структурата на въпросника, а други, че по-адекватна е мултидименсионалната факторна структура. Скалата за кариерно решение е инструмент, който може да се използва за оценка на кариерната нерешителност, но все пак не изразява добре връзката между същността на кариерната нерешителност и нейното лечение.

„Моята професионална ситуация“ на Джон Холанд. Джон Холанд има принос към разбирането за кариерната нерешителност. Неговата теория има потенциал да служи като теоретична рамка за направата на инструменти за измерване на кариерната нерешителност. Според С. Осипов (Osipow, 1999, р. 149), след като теорията класифицира хората в различни личностни типове, съответстващи на различни кариерни области, се очаква хората, принадлежащи към два или повече типа по най-голяма вероятност, да имат проблеми със своето решение за кариерата. До нерешителност може да доведе и еднакво високият бал при два кариерни типа, които се различават коренно един от друг. Друга възможност за проблеми с кариерния избор е получаването на ниски балове по всички скали на модела, което означава, че интересите на индивида не са изкристализирали до степен, в която той може да се ангажира с една конкретна кариерна област. И обратното – ако някой човек има високи резултати по всички скали, вероятно той ще се интересува от толкова много неща, че решението за кариерата отново ще бъде трудно.

В резултат на изследване на кариерната нерешителност от 1977 г. Дж. Холанд и сътрудници създават инструмент, който измерва тази характеристика и носи наименованието „Моята професионална ситуация“ (Holland, Daiger, & Power, 1980; Holland, Gottfredson & Power, 1980, цит. по Osipow, 1999, р. 149). Скалата прави опит да диагностицира проблемите, които хората изпитват при процеса на вземане на решение за кариерата. Авторите на въпросника са на мнение, че тези трудности са свързани с професионалната идентичност, кариерната информация и бариерите пред кариерата. Подскалата за професионална идентичност измерва доколко ясни са индивидуалните цели, интереси и таланти по отношение на професионалните решения. Подскалата за кариерна информация показва дали има област, в която индивидът има недостиг на информация за кариерната реализация. Подскалата за бариерите пред кариерата дава списък на препятствията, които затрудняват вземането на решение.

Бланка за професионални интереси на Е. К. Стронг. Е. К. Стронг е един от пионерите в изследването на професионалните интереси. Още през 20-те години на XX в. той започва работата си по Бланката за професионални интереси (Jigau, 2007, pp. 65–70). Тя се използва основно като помощно средство в процеса на вземане на решение, свързано с дългосрочния план на кариерата,

обучението, бъдещата професия, т.е. като цяло е за „всеки, който има нужда от помощ по отношение на кариерата или при вземането на решение за начина на живот“ (Hansen, 1992, цит. по Jigau, 2007, р. 66).

Бланката за интереси на Е. К. Стронг се състои от шест общи професионални теми, базиращи се на типовете на Дж. Холанд, и 23 скали за общи интереси. Изведени са скали за 207 различни професионални занимания, като 202 от тях нямат полова обособеност, четири са специфични само за жените, а една – за мъжете. Има две специални скали, както и 26 административни индекса. Въпросникът включва следните секции: професии, предмети в училище, дейности, занимания в свободното време, типове хора, предпочитания при дейностите, индивидуални характеристики.

Целевата група на въпросника на Е. К. Стронг са учениците от високите класове и студентите, но той успешно може да бъде прилаган и на възрастни хора (включително и на онези, които планират пенсиониране).

Предиктивната способност на въпросника е доста висока, което се доказва от факта, че 15 от 20 клиента се реализират в професионална област, съвпадаща с резултата от попълнена преди Бланка за професионални интереси на Е. К. Стронг.

Изборът на кариера е едно от най-важните решения, които човек взема в живота си. В този смисъл основната цел на настоящото изследване е да адаптира и стандартизира методика за изследване на психологическите аспекти на кариерния избор и трудностите, които опосредстват процеса и могат да окажат влияние върху ефективността при вземането на решение.

Въз основа на прегледа на теоретичните конструкти по проблема се установи, че подходящ модел за изследването ще бъде използваният от Дж. Чартрънд, С. Робинс, У. Морил и К. Богс инструментариум. Той представлява многомерен инструмент за кариерната нерешителност, за професионалната идентичност, равнището на самооценка, нестабилност на целите и нивото на ситуативна и личностна тревожност.

ИНСТРУМЕНТАРИУМ

Използваният инструментариум включва следните въпросници.

Въпросник на Дж. Чартрънд, С. Робинс, У. Морил и К. Богс за кариерно развитие (Career Factors Inventory). Въпросникът, който е обект на адаптиране и стандартизиране в настоящата работа, е разработен и валидизиран през 1989 г. от Джуди Чартрънд, Стивън Робинс, Уестън Морил и Катлийн Богс. Това е многомерен инструмент, измерващ кариерната нерешителност, който се състои от два информационни и два личностно-емоционални фактора (Chartrand et al., 1990). Авторите обосновават необходимостта от подобен инструмент с предположението, че информационните и личностно-емоционалните фактори си взаимодействат, за да подпомогнат или въз-

препятстват процеса на вземане на решение за кариерата. Вземането на решение за кариерата може да е затруднено от различни фактори, например от нерешителност, основаваща се на липса на информация, или от тревожност от вземането на решение за кариерата (Crites, 1981, цит. по Chartrand et al., 1990). Въпросникът на Дж. Чартрънд и сътрудници има за цел да помогне за разграничаването на фактора, водещ до състояние на нерешителност при младите хора.

При разработването на въпросника авторите идентифицират пет основни фактора на кариерната нерешителност, след което дефинират конструктите и формулират съответен брой твърдения, представящи всеки конструкт. За идентифициране на факторите и прилежащите им айтеми Дж. Чартрънд и сътрудници използват процедура за анализ на главните компоненти и Варимакс ротация. Анализите доказват наличието на пет фактора от общо 31 айтема (Chartrand et al., 1990). Изведените фактори са следните: „Самоувереност“, „Тревожност на кариерния избор“, „Обща нерешителност“, „Потребност от информация за кариерата“ и „Потребност от самопознание“.

Чрез конфирматорен факторен анализ се доказва правдоподобността на модела. Разработени са общо четири конфирматорни факторни модела, които изследват структура с пет, четири, един и два фактора. Резултатите не успяват да потвърдят първоначалната петфакторна структура на въпросника, което води до редуциране на факторите до четири след провеждане на специфицирано търсене (пак там).

Изследвани са две извадки от студенти в американски университети със средна възраст на респондентите съответно 20,62 и 19,90 години, като и в двете извадки разпределението жени към мъже е около 70 на 30%.

Резултатите от петфакторния конфирматорен анализ показват, че измерителните качества на инструмента са много добри, но нито един от критериите за годност на модела не е покрит. Ето защо авторите търсят по-подходящ модел, при който всеки айтем да принадлежи само към един фактор. Специфицираното търсене показва, че четирифакторният модел отговаря на тези изисквания, поради което Дж. Чартрънд и сътрудници тестват адекватността му върху втора извадка от студенти. В резултат десетте айтема на фактора „Самоувереност“ са премахнати, защото принадлежат към повече от един фактор. Моделът включва следните четири фактора: „Тревожност на кариерния избор“ (6 айтема); „Обща нерешителност“ (5 айтема); „Потребност от информация за кариерата“ (6 айтема) и „Потребност от самопознание“ (4 айтема). Измервателната способност на четирифакторния модел е много добра, стойностите на всички айтемни тегла са значими ($p < 0,05$), а сравнението на индексите за годност между четири- и петфакторния модел показва, че четирифакторният модел е по-добър (Chartrand et al., 1990, pp. 494–496).

Факторните тегла на айтемите варират от 0,51 до 0,85 за първия фактор, от 0,45 до 0,75 за втория фактор, от 0,41 до 0,65 за третия фактор и от 0,70 до 0,78 за четвъртия фактор. Корелациите между двата информационни фактора ($r = 0,66$) и между двата личностно-емоционални фактора ($r = 0,61$) са високи, докато корелациите между информационните и личностно-емоционалните фактори са умерени (средно $r = 0,33$).

Дж. Чартърнд и колегите му анализират дескриптивните показатели за мъжете и жените и получават оценки за вътрешната надеждност и тест-ретест на надеждността на въпросника, корелациите между скалите, дискриминативната и конвергентната валидност.

Резултатите от тест-ретест изследването варират от 0,79 до 0,84, със средна 0,80. Коефициентът за вътрешна консистентност на Кронбах варира от 0,73 до 0,86 за всяка скала. Коефициентът за вътрешна консистентност за целия въпросник е 0,87. Изследвани са половите различия при цялата извадка. Единствената значителна разлика се появява при скалата за обща нерешителност, където жените имат по-висок резултат (по-голяма нерешителност) (Chartrand et al., 1990, pp. 497–498).

Скала за професионална идентичност (Моята професионална ситуация) на Джон Холанд. В резултат на изследване на кариерната нерешителност от 1977 г. Джон Холанд и сътрудници създават инструмент, който измерва тази характеристика и носи наименованието „Моята професионална ситуация“ (Holland, Daiger & Power, 1980; Holland, Gottfredson & Power, 1980, цит. по Osipow, 1999, p. 149). Скалата диагностицира проблемите, които хората изпитват при процеса на вземане на решение за кариерата. Авторите на въпросника са на мнение, че тези трудности са свързани с професионалната идентичност, кариерната информация и бариерите пред кариерата – това са трите подскали, на които въпросникът може да бъде разделен. Подскалата за професионална идентичност измерва доколко ясни са индивидуалните цели, интереси и таланти по отношение на професионалните решения. Подскалата за кариерна информация показва дали има област, в която човек има недостиг на информация за кариерната реализация. Подскалата за бариерите пред кариерата дава списък на препятствията, които затрудняват вземането на решение.

Скалата „Моята професионална ситуация“ се състои от 18 айтема и измерва яснотата и стабилността на професионалните цели, като високите нива показват по-голяма степен на яснота на професионалната идентичност.

Скала за измерване на равнището за самооценка на Маршъл Розенбърг. Скалата за измерване на равнището за самооценка е конструирана от М. Розенбърг през 1965 г. Тя се състои от десет айтема, като отговорите се ранжират по шестстепенна Ликъртова скала от „Напълно съм съгласен“ до „Изобщо не съм съгласен“ (цит. по MHSIP online). Първият айтем се състои от въпроси от 1 до 3, като за тях се получава положителен резултат, ако поне на 2 от 3 въпроса се отговори положително. Въпроси 4 и 5 и въпроси 9 и

10 са обединени в други два айтема, които получават положителен резултат, ако и на двата въпроса в айтема се отговори положително. Въпроси от 6 до 8 формират последните 3 айтема. При отрицателните изречения отговорите, изразяващи несъгласие, се смятат за свързани с високо равнище на самооценка. Проведени са много изследвания на валидността и надеждността на скалата за измерване на равнището за самооценка. Някои от тях потвърждават, че скалата е валиден и надежден едномерен инструмент за измерване на самооценката, а други показват, че се състои от два фактора. Х. Голдсмит (1986, цит. по MHSIP online) предполага, че факторната структура на въпросника зависи от възрастта и някои други характеристики на изследваните лица. Изследванията му потвърждават тази хипотеза. Като цяло изследванията, проведени върху извадка от ученици или студенти, потвърждават едномерността на въпросника, а онези, проведени върху извадка от възрастни, идентифицират две независими дименсии на личността, като най-често те са наричани самоунижение и самоизтъкване (цит. по MHSIP online).

В настоящото изследване бе използван адаптираният и стандартизиран от проф. Х. Силгиджиян за българската социокултурна среда вариант. Той се състои от десет твърдения с тристепенна Ликъртова скала. Отговорите на твърденията позволяват хората да се ранжират върху един и същ континуум. Оценките варират от 10 (ниска самооценка) до 30 (висока самооценка), като от 10 до 16 точки резултатът е ниска самооценка; от 17 до 23 точки – средна самооценка и от 24 до 30 точки – висока самооценка.

Скала за нестабилност на целите. Скалата за нестабилност на целите е конструирана от С. Робинс и М. Патън през 1985 г., базирайки се на конструкта „идеализация“ от теорията на Х. Кохут (Lee, 2009). Идеализацията е целенасоченост, свързана със създаването и реализирането на плановете на човека за брак, обучение, професия и др. Високите резултати по скалата за нестабилност на целите корелират с ниска самооценка и висока степен на кариерна нерешителност. Това е и причината за избор на тази скала с цел проверка на конвергентната валидност на скалата за обща нерешителност от въпросника за кариерно развитие на Дж. Чартрънд и сътрудници.

К. Малтън, М. Хепнер и Р. Лапан (1995, цит. по Lee, 2009, pp. 17–18) стигат до извода, че нестабилността на целите е свързана с професионалната идентичност, както и с несигурността в кариерата и неудовлетвореността от кариерния избор, породена от затруднението при избор между кариерни възможности, когато човек няма определена цел. През 1995 г. авторите изследват група ученици от среден курс и стигат до заключението, че нестабилността на целите има връзка с кариерната нерешителност. Те установяват, че учениците с висока степен на нестабилност на целите са нерешителни спрямо своите кариерни цели, склонни са към висока тревожност и проблеми със себевъзприемането. Тези хора имат склонност към обща нерешителност и нерешителност на кариерния избор.

Скалата за нестабилност на целите се състои от девет айтема с шестстепенна Ликъртова скала за оценка. Тя представлява едномерен инструмент, измерващ намалената или липсваща насоченост на целите. Скалата показва висока тест-ретест надеждност ($r = 0,85$, при двуседмичен интервал) и вътрешна консистентност ($\alpha = 0,75$) при изследваните от Дж. Чартрънд и колеги лица (Chartrand et al., 1990, p. 497).

Въпросник за тревожността на Чарлс Спилбъргър (STAI). Въпросникът за оценка на тревожността като състояние и личностна черта (State-Trait Anxiety Inventory – STAI) е разработен от Ч. Спилбъргър и сътрудници през 1983 г. (Щетински, Паспаланов, 1989, с. 2). През 1984 г. Д. Щетински и И. Паспаланов адаптират и стандартизират форма Y на въпросника за български условия.

Ч. Спилбъргър разглежда тревожността като състояние (ситуационна тревожност) и като личностна черта (личностна тревожност). Ситуационната тревожност, оприличавана с кинетичната енергия, говори за явна, видима реакция или за извършващ се процес в определено време и равнище на интензивност. Личностната тревожност, оприличавана с потенциалната енергия, изразява индивидуалните различия в реакциите. „Лицата с висока личностна тревожност по-често демонстрират повишена ситуационна тревожност в сравнение с лицата с ниска тревожност, защото у тях има тенденция да възприемат и интерпретират неясните и сложните аспекти на ситуацията като заплашителни и опасни. Лицата с висока личностна тревожност също е по-вероятно да отговарят с по-голямо нарастване на ситуационната тревожност в ситуации, обръкващи привичните междуличностни отношения и заплашващи положителната самооценка на индивида“ (цит. по Щетински, Паспаланов, 1989, с. 6).

Въпросникът за тревожността на Ч. Спилбъргър е самооценъчен въпросник, състоящ се от две отделни скали за измерване на тревожността като състояние и черта. Скалата за ситуационна тревожност съдържа 20 твърдения, които оценяват как изследваното лице се чувства в настоящия момент, а скалата за личностна тревожност съдържа 20 твърдения, оценяващи как изследваното лице се чувства по принцип. Скалата за ситуационна тревожност оценява чувството за опасност, напрежение, нервност и безпокойство в конкретен момент. Тя може също така да се използва за оценяване на това как хората биха се чувствали в специфична хипотетична ситуация. Скалата за личностна тревожност се използва широко за оценка на личностната тревожност на пациенти с психосоматични и психоневрологични отклонения, както и за оценка на дълготрайните ефекти на психотерапията, програмите за модификация на поведението и лечението на наркомани. Освен от психолози и изследователи-медици въпросникът се използва и от специалисти от областите криминалистика, образование, спорт, изкуство, управление и др. (пак там с. 7–9).

При изследванията за стандартизиране на българската форма на въпросника нормативните извадки включват 1870 изследвани лица, като 1382 от тях са ученици от горен курс на софийски училища, а останалите 498 души са

мъже и жени в активна трудова възраст (18–60 г.). Средните стойности и стандартните отклонения по двете скали се отклоняват незначително от възможния идеален суров бал, което показва, че скалите при българския вариант са добре центрирани и имат добри психометрични характеристики.

За целите на адаптирането и стандартизирането за българската социокултурна среда въпросникът за кариерно развитие на Дж. Чартрънд, С. Робинс, У. Морил и К. Богс, както и скалата за нестабилност на целите и скалата за професионална идентичност на Дж. Холанд, първоначално бяха подложени на превод от английски на български език от трима независими преводачи. След това на трите превода бе направен обратен превод от български на английски език от други трима независими преводачи, за да се проследи кой от тях най-добре отразява значението на оригинала. След експертна оценка бе избран най-релевантният превод на всеки един айтем.

ИЗСЛЕДВАНИ ЛИЦА

Изследването е проведено през пролетта на 2010 г. и в него взеха участие 264 души, сред които студенти, ученици и работещи, като преобладаващи са жените – 179 от изследваните лица (67,8%), а мъжете са 85 (32,2%). Участниците са на възраст между 16 и 56 години, като от тях 155 човека (59%) са между 16 и 24 години. За целта на сравнителните анализи респондентите бяха разделени на три възрастови групи – 16–18 г., 20–25 г. и 26–56 г., като най-многобройна се оказва средната група – 58,6 %, следвана от третата с 28,1%, а най-младите участници представляват 13,3% от изследваната извадка.

Най-голям процент от участниците са завършили висше образование – степен бакалавър – 37,1% – и степен магистър – 29,2% от изследваните лица, завършили средно образование са 20,5%, а останалите 13,3% имат завършено само основно образование, тъй като все още са ученици в среден курс на обучение.

Според семейното положение на изследваните лица, мнозинството от тях са несемейни (76%), с партньор на семейни начала живеят 17%, семейни са едва 6%, а по-малко от 1% са разведени. Тъй като изследването е проведено основно сред хора, живеещи временно или постоянно в София, процентът на жителите на столицата е 86%, а останалите 14% се поделят между жители на голям град (9,8%), жители на малък град – 3,8%, и един представител на село (0,4%).

В изследването взеха участие студенти с различни специалности, както с техническа, така и с хуманитарна насоченост. Сред тях най-много участници следват телекомуникации в ТУ – София, психология и етнология – в СУ „Св. Климент Охридски“.

СТРУКТУРНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ФАКТОРИТЕ, КОИТО ВЛИЯЯТ ПРИ ИЗБОРА НА КАРИЕРА

Петфакторен модел

За постигане на целта на изследването бе необходимо да се провери доколко адекватна е петфакторната структура на модела в български условия, поради което бе направен класически факторен анализ по метода на главните компоненти и Варимакс ротация, като броят на факторите бе предефиниран на пет. Резултатите потвърждават петфакторната структура на въпросника, но някои от айтемите се присъединяват към фактори, различни от тези при изследванията на Дж. Чартърнд и сътрудници (табл. 1). Общият процент на обяснена вариация за целия въпросник е 52,81%, което показва добра валидност на инструмента.

Анализът показва, че най-структуриран е факторът, в който с високи факторни тегла се включват пет твърдения с № 27, 28, 29, 30 и 31. Структурната организация, смисловото съдържание и високите вътрешни корелации между твърденията са показател за висока съгласуваност на потребностите от самопознание. Ясно очертаната структура на този фактор и високият му процент на обяснена вариация (20,24%) сочат, че самопознанието е ключов фактор за реалистичния и ефективен кариерен избор. При приложения анализ за проверка на надеждността е регистрирана висока вътрешна консистентност на скалата – коефициентът на Кронбах е много висок – $\alpha = 0,919$, като се установява силна положителна корелация на всеки айтeм с цялата скала (от $R = 0,744$ до $R = 0,849$).

Високи факторни тегла за втори фактор получават айтеми № 5, 6, 13, 15, 17, 18 и 19, като пет от тях се отнасят към фактора „Обща нерешителност“ от оригиналния въпросник (айтеми № 13, 15, 17, 18 и 19). Към този фактор се присъединяват айтеми № 5 и 6 от оригиналната скала „Тревожност от кариерния избор“. От друга страна, айтеми № 14 и 16, които са част от оригиналната скала „Обща нерешителност“, показват по-големи факторни тегла по отношение на фактора „Самоувереност“. Корелациите на всеки айтeм с цялата скала варират от умерена ($R = 0,385$) до голяма ($R = 0,713$), а процентът на обяснена вариация е 14,46%, което означава, че нерешителността като обща характеристика представлява проблем пред правенето на ефективен избор за кариерата. Вътрешната консистентност на скалата е висока – $\alpha = 0,800$, което е показател, че общата нерешителност повлиява негативно ефективността на процеса на вземане на решение за кариерата.

Таблица 1. Факторни тегла, обяснена вариация и коефициент на Кронбах за айтемите от петфакторния модел

Айтем №	Фактори №				
	1	2	3	4	5
29	0,900				
28	0,898				
30	0,853				
31	0,841				
27	0,818				
18		0,748		0,339	
19		0,728	0,328		
6		0,681			
13		0,652			
17		0,607			
5		0,440			
15		0,387	0,347		
4			0,685		
10			0,644		
3			0,639		
1		0,311	0,622		
20			0,566		
16		0,389	0,529		
2			0,494		
14		0,389	0,484		
7				0,813	
11		0,496		0,622	
9		0,324		0,608	
12		0,443		0,580	
8			0,302	0,515	
25					0,695
24					0,637
23					0,628
22					0,539
21					0,441
Процент на обяснена вариация	20,24%	14,46%	7,15%	5,80%	5,17%
Коефициент на Кронбах	0,919	0,800	0,782	0,756	0,640

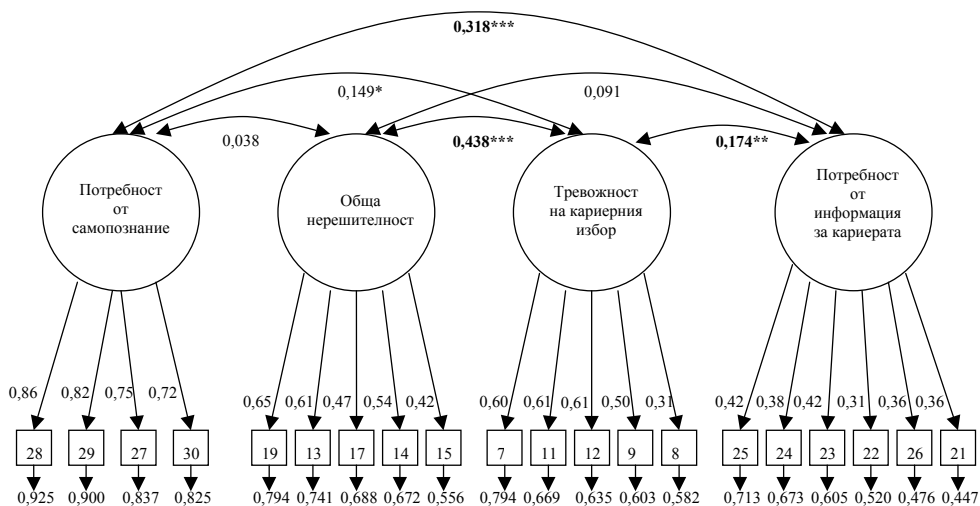
В трети фактор с високи факторни тегла се включват твърдения № 1, 2, 3, 4, 10, 14, 16 и 20. Половината от тях принадлежат към фактора „Самоувереност“ от оригиналната извадка на Дж. Чартрънд и сътрудници (№ 1, 2, 3 и 4), а другата половина се присъединяват от три други скали. Неясната структура на фактора сочи, че самоувереността е смислова категория, в която спадат различни твърдения, получаващи високи факторни тегла и за други фактори. Вероятно моделът би бил по-добър, ако не включва този фактор, въпреки че той има висок коефициент на вътрешна консистентност ($\alpha = 0,782$), а корелацията варира от умерена ($R = 0,405$) до значителна ($R = 0,581$).

В четвърти фактор с високи факторни тегла се включват твърдения № 7, 8, 9, 11 и 12. Към този фактор спадат айтеми, принадлежащи към фактора „Тревожност на кариерния избор“ от оригиналната версия, но те получават сравнително високи факторни тегла и за други скали, което означава, че факторът не е чист. Едно от твърденията в оригиналната скала отпада (№ 10) и се присъединява към фактора „Самоувереност“. Процентът на обяснена вариация (5,80%) не е сравнително висок, което показва, че тревожността от правене на избор води до нерешителност на кариерния избор. Коефициентът на Кронбах е висок ($\alpha = 0,756$), а корелацията на всеки айтем с цялата скала варира от умерена ($R = 0,310$) до значителна ($R = 0,605$).

В пети фактор с високи факторни тегла се включват айтеми № 21, 22, 23, 24, 25 и 26. Същите твърдения в оригиналния въпросник спадат към фактора „Потребност от информация за кариерата“, което означава, че и в българския вариант скалата измерва същата потребност. Сравнително високият процент на обяснена вариация на този фактор (5,17%) може да се тълкува като доказателство, че вземането на решение за кариерата в голяма степен се свързва със силна потребност от информация за различните кариерни възможности от разнообразни източници. Надеждността на скалата е относително висока – $\alpha = 0,640$, тъй като скалата се състои от по-малко от 7 айтема. Корелациите на всеки айтем с цялата скала са умерени (от $R = 0,308$ до $R = 0,423$).

Четирифакторен модел

Недостатъчно ясно изразената структура на петфакторния модел на въпросника за кариерно развитие в българската социокултурна среда е причина да се проверят психометричните характеристики и на четирифакторния модел. В анализа бяха включени само онези твърдения, които Дж. Чартрънд и колеги установяват, че се съдържат в модела след провеждането на специфицирано търсене. За целта е приложен класически факторен анализ по метода на главните компоненти и Варимакс ротация, като броят на факторите е предварително зададен на четири. Отчетен е висок процент на обяснена вариация (52,32%) на целия въпросник, което показва, че надеждността на инструмента е добра. Факторните тегла на отделните айтеми са представени на фиг. 2.



Фиг. 2. Факторни тегла, корелации между скалите и корелации на айтемите с цялата скала

* – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$

Забележка: Номерата в квадратчетата са номерата на участващите в четирифакторния модел твърдения; стойностите под тях са факторните им тегла; стойностите между фактора и айтемите са корелациите на всеки айтем с цялата скала; стойностите над кръговете представляват вътрешните корелации между скалите.

В първи фактор с високи факторни тегла се включват четири твърдения (№ 27, 28, 29 и 30). Структурната организация, смисловото съдържание и високите вътрешни корелации между твърденията (от $R = 0,724$ до $R = 0,864$) говорят за висока съгласуваност на потребностите от самопознание. Високият процент на обяснена вариация на този фактор (20,61%) е показател за това, че самопознанието е необходимо условие за вземането на ефективно решение за кариерата. Вследствие на приложения анализ за проверка на надеждността е установена висока вътрешна консистентност на скалата – $\alpha = 0,905$. Този фактор напълно съвпада с фактора „Потребност от самопознание“ от четирифакторния модел на Дж. Чартърнд и колеги, което означава, че успешно може да измерва характеристиката и в български условия.

Към втория най-силно изразен фактор с високи факторни тегла се включват пет айтема (№ 13, 14, 15, 17 и 19). Може да се направи извод, че има висока вътрешна съгласуваност между всички твърдения, изразяващи нерешителност, за което показатели са добрата структура и умерената ($R = 0,416$) до значителна ($R = 0,654$) корелация на твърденията с цялата скала. Процентът на обяснена вариация на този фактор (16,31%) сочи, че общата нерешителност е фактор, който възпрепятства вземането на правилно решение за кариерата. Приложеният анализ за проверка на надеждността регистрира висока вътреш-

на консистентност на скалата ($\alpha = 0,765$). Този факт в допълнение с пълното съвпадение с айтемите от оригиналната версия на въпросника, попадащи във фактора „Обща нерешителност“, дава възможност да се направи заключение, че факторът наистина изследва общата нерешителност при избора на кариера.

Най-високи факторни тегла за обособения като трети фактор „Тревожност на кариерния избор“ имат айтеми № 7, 8, 9, 11 и 12. Този фактор има добра структурна организация и умерени ($R = 0,310$) до значителни ($R = 0,606$) корелации на отделните твърдения с цялата скала, което означава добра вътрешна съгласуваност на твърденията, измерващи равнището на тревожност от вземането на решение за кариерата. Ясно очертаната структура и процентът на обяснена вариация (8,406%) сочат, че тревожността от правене на кариерен избор е друга основна причина за проблеми в кариерното развитие. Тази скала също има висока вътрешна консистентност – коефициентът $\alpha = 0,756$, което я прави надежден инструмент за измерване на конкретния фактор. Само едно твърдение от оригиналния фактор не се включва във фактора при българските условия – това е айтем № 10. Той не се присъединява към нито един фактор от модела с достатъчно високо тегло.

В четвърти фактор с най-високи факторни тегла се включват айтеми № 21, 22, 23, 24, 25 и 26. Те формират фактора „Потребност от информация за кариерата“, чиято висока вътрешна съгласуваност се установява от умерените корелации на твърденията с цялата скала (от $R = 0,307$ до $R = 0,422$). Ясно очертаната структурна организация на този фактор и процентът на обяснена вариация (6,99%) сочат, че събирането на информация за кариерните възможности от най-разнообразни източници е предпоставка за ефективен процес на кариерен избор. Проверката на надеждността показва висока вътрешна консистентност на скалата – $\alpha = 0,639$, което позволява измерването на потребността от информация за кариерата в българската социокултурна среда.

Анализите на корелациите между твърденията във всяка отделна скала на въпросника за кариерно развитие и съответната скала показват, че факторите са добре обособени. Премахването на който и да е айтем може да намали коефициента на консистентност на скалата. Потвърждава се допускането, че четирифакторният модел отразява по-добре набора от фактори, водещи до кариерна нерешителност.

За проверка на взаимозависимостта между двата информационни фактора и двата личностно-емоционални фактора, която Дж. Чартрънд, С. Робинс, У. Морил и К. Богс установяват за оригиналната версия на четирифакторния модел на въпросника за кариерно развитие, е използван корелационен анализ. Направеният корелационен анализ регистрира висока степен на значимост на корелациите между двата информационни фактора и между двата личностно-емоционални фактора, както и малко по-слаба корелация между тревожността на кариерния избор и потребността от информация (фиг. 2). Общата нерешителност корелира умерено положително с тревожността от кариерния

избор ($r = 0,438$; $p = 0,000$). Потребността от самопознание корелира умерено положително с потребността от информация за кариерата ($r = 0,318$; $p = 0,000$). Анализът регистрира и трета зависимост – слаба корелация между тревожността от кариерния избор и потребността от информация ($r = 0,174$; $p = 0,005$), което вероятно означава, че изследваните лица със силна потребност от информация за кариерните възможности се чувстват по-тревожни при избора си на кариера.

В табл. 2 е показано сравнение на получените корелации между вътрешните скали при американското и при българското изследване. Най-силни са корелациите между двата информационни фактора и между двата личностно-емоционални фактора. „Потребността от самопознание“ и „Потребността от информация за кариерата“ и в настоящото изследване корелират значимо в умерена степен ($r = 0,32$) с разликата, че в американското изследване корелацията между тях е значителна ($r = 0,65$). Същият резултат се наблюдава и при личностно-емоционалните скали – „Обща нерешителност“ корелира с „Тревожност от кариерния избор“ в значителна степен в американската извадка ($r = 0,53$) и в умерена степен в българската извадка ($r = 0,44$). Дж. Чартърънд и сътрудници получават умерена корелация между скалите „Тревожност от кариерния избор“ и „Потребност от информация за кариерата“ ($r = 0,45$), докато в настоящото изследване получената корелация е слаба ($r = 0,17$). Все пак важният извод е, че корелационните модели се повтарят и в български условия.

Таблица 2. Корелации между скалите на въпросника за кариерно развитие при оригиналната и при българската извадка

Скала	Тревожност от кариерния избор (ТКИ)		Обща нерешителност (ОН)		Потребност от информация за кариерата (ПКИ)		Потребност от самопознание (ПС)	
	американска извадка	българска извадка	американска извадка	българска извадка	американска извадка	българска извадка	американска извадка	българска извадка
ТКИ	1	1	0,53	0,44***	0,45	0,17**	0,44	0,15*
ОН			1	1	0,33	0,09	0,30	0,04
ПКИ					1	1	0,65	0,32***
ПС							1	1

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

В табл. 3 е направено сравнение между дескриптивните показатели от изследването на Дж. Чартърънд и сътрудници и тези от настоящото изследване в български условия. Прави впечатление, че общата консистентност на въпросника за българската извадка ($\alpha = 0,80$) е много близка до тази от американската извадка ($\alpha = 0,87$), което означава, че моделът успешно отразява факторите на кариерната нерешителност и в българската социокултурна среда.

Обхватът на точкуване за българската извадка е малко по-нисък поради отпадането на 10-ти айтем от въпросника. Поради същата причина е по-нисък и обхватът при скалата „Тревожност на кариерния избор“, към която принадлежи това твърдение. Останалите скали имат еднакви обхвати на точкуване с оригиналните скали, което е показател, че вариацията на отговорите в България съвпада с тази в САЩ.

Средната аритметична стойност за целия въпросник при жените от българската извадка (64,86) е по-висока от тази на жените в американската извадка (59,62), което вероятно може да се тълкува като по-висока кариерна нерешителност на българските жени в сравнение с американските студенти от женски пол. Стандартното отклонение за българската извадка (9,27) е по-малко от това при американската (16,24), което означава, че българската извадка показва по-голяма еднородност в отговорите.

Според фактора „Обща нерешителност“ средните резултати и на мъжете (11,05), и на жените (12,50) от българската извадка са малко по-ниски от тези в американската извадка (12,40; 13,62). Този резултат сочи, че като цяло българските респонденти са по-решителни и общата нерешителност не е основен фактор, на който се дължат проблемите им при вземане на решение за кариерата.

Таблица 3. Дескриптивни характеристики и оценки за надеждността на въпросника за кариерно развитие в оригиналното изследване на Дж. Чартърнд и сътрудници и в българската социокултурна среда

Изследвана извадка	Скала от въпросника	Брой айтеми	Обхват на точкуване	Средна жени	Стандартно отклонение жени	Средна мъже	Стандартно отклонение мъже	Алфа на Кронбах
Американска	общо за въпросника	21	21 до 105	59,62*	16,24*	58,67*	12,93*	0,87
Българска		20	20 до 98	64,86**	9,27**	61,27**	10,73**	0,80
Американска	ТКИ	6	6 до 30	15,74*	5,82*	15,26*	4,14*	0,86
Българска		5	5 до 23	13,47**	4,00**	12,39**	3,62**	0,76
Американска	ОН	5	5 до 25	13,62*	4,31*	12,40*	4,11*	0,79
Българска		5	5 до 25	12,50**	3,83**	11,05**	3,34**	0,77
Американска	ПИК	6	6 до 30	19,19*	6,02*	19,77*	5,18*	0,73
Българска		6	6 до 30	22,47**	3,81**	22,53**	3,76**	0,64
Американска	ПС	4	4 до 20	11,07*	4,64*	11,24*	4,24*	0,83
Българска		4	4 до 20	16,49**	3,70**	15,41**	4,36**	0,91

Забележка: ТКИ – тревожност на кариерния избор; ОН – обща нерешителност; ПИК – потребност от информация за кариерата; ПС – потребност от самопознание.

* Средните стойности и стандартните отклонения се базират на извадка от 331 ИЛ (253 жени и 78 мъже).

** Средните стойности и стандартните отклонения се базират на извадка от 247 ИЛ (170 жени и 77 мъже).

Не може да се каже същото за информационните фактори. Стойността на българските изследвани лица по скалата „Потребност от информация за кариерата“ при мъжете (22,53) и жените (22,47) е значително по-висока от стойността на мъжете (19,77) и жените (19,19) по същата скала в изследваната от Дж. Чартърнд и колеги извадка. Това е показател за липсата на достатъчно информация за кариерните възможности в България. По подобен начин се различават средните аритметични стойности и по фактора „Потребност от самопознание“. Средната аритметична стойност на мъжете в българската извадка е $X = 15,41$, а в американската извадка – $X = 11,24$, при жените в българската извадка е $X = 16,49$, а в американската извадка – $X = 11,07$. Тези разлики показват, че и двата пола в България изпитват силна потребност от информация за собствените си силни и слаби страни, за това кое би им се отдавало добре и коя професия би отговаряла най-много на техните предпочитания и личностни характеристики.

Конвергентна валидност и външна надеждност

За проверка на конвергентната валидност и външната надеждност на отделните скали от въпросника за кариерно развитие в български условия са приложени корелационни анализи между четирите фактора и скалата за професионална идентичност на Дж. Холанд, скалата за измерване на равнището за самооценка на М. Розенберг, скалата за нестабилност на целите и въпросника за тревожността на Ч. Спилбъргър. Същата проверка прилагат и Дж. Чартърнд и сътрудници при изследването на извадката от американски студенти.

Психометричните характеристики, получени при изследването на настоящата извадка със скалата „Моята професионална ситуация“ на Дж. Холанд, са много добри. Получен е висок резултат за вътрешна консистентност – коефициент на Кронбах $\alpha = 0,916$, както и от умерена положителна ($R = 0,313$) до голяма положителна корелация ($R = 0,746$) на всеки айтем с цялата скала. В оригиналната скала за професионална идентичност високите стойности кореспондират с яснота и стабилност на професионалните цели, но в настоящото изследване твърденията са реверсирани, което означава, че изследваните лица с висок резултат по скалата за професионална идентичност имат неясни цели.

При прилагането на въпросника за измерване на равнището за самооценка на М. Розенбърг в настоящото изследване могат да бъдат посочени следните показатели за психометричните характеристики. Коефициентът на Кронбах – $\alpha = 0,710$, показва висока вътрешна консистентност на скалата, а корелацията на всеки айтем с цялата скала варира от слаба положителна ($R = 0,195$) до значително положителна ($R = 0,571$). С висока самооценка са 79,2% от изследваните лица, със средна – 20,8%, а с ниска – няма. Може да се направи заключение, че изследваните лица имат положително отношение към своята собствена личност и дори са склонни към самоизтъкване.

Получените резултати от прилагането на скалата за нестабилност на целите при настоящото изследване сочат висока вътрешна консистентност – $\alpha = 0,850$, а корелациите на всеки айтем с цялата скала варират от силна положителна ($R = 0,365$) до голяма положителна ($R = 0,702$).

При прилагането на въпросника за измерване на равнището на ситуативна и личностна тревожност на Ч. Сиплбъргър в настоящото изследване са получени много добри психометрични характеристики. Коефициентът на Кронбах за скалата за ситуационната тревожност е $\alpha = 0,916$, а за скалата за личностна тревожност – $\alpha = 0,896$, което показва висока вътрешна консистентност и на двете скали. Всички фактори се присъединяват с високи факторни тегла. Корелацията на всеки айтем с цялата скала варира от слаба ($R = 0,257$) до силна ($R = 0,728$).

Корелационният анализ между вътрешните за въпросника на Чартрънд и колеги скали и външните допълнителни скали показва, че се наблюдава слаба положителна корелация ($r = 0,211$; $p = 0,001$) между потребността от самопознание и професионалната идентичност. В този смисъл колкото по-силна е потребността от самопознание, в толкова по-голяма степен са неясни и нестабилни професионалните цели на човека (табл. 4). Този резултат е логичен с оглед на това, че подскалата за кариерна информация от „Моята професионална ситуация“ показва дали има област, в която индивидът има недостиг на информация за кариерната реализация. Може да се направи извод, че факторът „Потребност от самопознание“ наистина измерва конструкта „потребност от самопознание“.

Таблица 4. Корелационен анализ между скалите на въпросника и допълнителните скали

	Самооценка	Нестабилност на целите	Професионална идентичност	Ситуационна тревожност	Личностна тревожност
Потребност от самопознание	-0,009	0,114	0,211**	-0,008	0,083
Обща нерешителност	-0,500***	0,456***	0,393***	0,477***	0,566***
Тревожност за кариерния избор	-0,314***	0,312***	0,352***	0,292***	0,400***
Потребност от информация за кариерата	-0,139*	0,102	0,326***	0,042	0,196**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Общата нерешителност корелира значително негативно със скалата за измерване на равнището на самооценка ($r = -0,500$; $p = 0,000$). Това означава, че изследваните лица с ниска самооценка имат високи стойности на обща нерешителност. Най-значителна е корелацията на общата нерешителност със

скалата за тревожността като личностна характеристика ($r = 0,566$; $p = 0,000$), следователно нерешителните хора са и тревожни по принцип. Общата нерешителност корелира умерено и със скалата за професионална идентичност, скалата за нестабилност на целите и скалата за тревожността като състояние. Изследваните лица с високо равнище на обща нерешителност имат също толкова високо ниво на нестабилност на целите, проблеми с професионалната идентичност и високи нива на ситуационна тревожност. Този резултат съвпада с установеното от Дж. Чартърнд и колеги, че този фактор корелира с всяка от останалите използвани скали.

Тревожността от кариерния избор корелира умерено отрицателно със скалата за самооценка ($r = -0,314$; $p = 0,000$). Колкото по-силна е тревожността от кариерния избор, толкова по-ниска е самооценката на респондента и обратното. Тревожността от кариерния избор корелира най-силно с тревожността като личностна черта ($r = 0,400$; $p = 0,000$), което дори надхвърля корелацията на фактора „Тревожност от кариерния избор“ от оригиналния модел. Хората с високи стойности на тревожност от кариерния избор имат високи стойности на тревожност като личностна черта. Тревожността от кариерния избор корелира умерено положително и със скалата за професионална идентичност и скалата за нестабилност на целите – колкото по-тревожни за кариерния си избор са изследваните лица, толкова по-нестабилни са техните цели и толкова повече бариери възприемат пред професионалната си реализация. Може да се направи заключението, че скалата за тревожност на кариерния избор е надежден инструмент за измерването на този конструкт.

Факторът „Потребност от информация за кариерата“ корелира умерено положително със скалата за професионална идентичност на Дж. Холанд ($r = 0,326$; $p = 0,000$). Хората, които изпитват потребност от информация за различните форми на кариерна реализация, нямат ясни и стабилни професионални цели (професионална идентичност). Този резултат съвпада с откритията на Дж. Чартърнд и сътрудници за взаимозависимост между тези две скали. В нашето изследване потребността от информация за кариерата корелира слабо положително с тревожността като личностна черта и слабо отрицателно със самооценката, което означава, че в повечето случаи нуждаещите се от информация за кариерните опции изследвани лица са тревожни и с ниска самооценка.

При изследването на Дж. Чартърнд и сътрудници оценките на конвергентната валидност потвърждават очаквания модел. Тревожността (скала за ситуативна и личностна тревожност на Спилбъргър) корелира най-силно с тревожността от кариерния избор ($r = 0,32$), следвана от общата нерешителност ($r = 0,31$). Нестабилността на целите (скала за нестабилност на целите) корелира най-силно с общата нерешителност ($r = -0,43$). Професионалната идентичност (скала за професионална идентичност) корелира умерено с потребността от самопознание ($r = 0,40$), но също толкова корелира и с тревожността на кариерния избор ($r = 0,40$). На последно място, самооценката (скала

на Розенберг за равнището на самооценка) корелира повече с общата нерешителност ($r = -0,43$) и тревожността на кариерния избор ($r = -0,31$), отколкото с потребността от информация за кариерата ($r = -0,13$) или потребността от самопознание ($r = -0,26$).

В табл. 5 е направено сравнение между корелациите на вътрешните с външните скали от американската и от българската извадка. Личностната тревожност корелира най-силно със скалата „Обща нерешителност“ ($r = 0,57$) и със скалата „Тревожност от кариерния избор“ ($r = 0,40$).

Таблица 5. Оценки на конвергентната валидност на скалите на въпросника за кариерно развитие при оригиналната и при българската извадка

Извадка	Скала	Обхват	Брой ИЛ	X	SD	ТКИ ^a	ОН ^a	ПИК ^a	ПС ^a
Американска	ВТС ^a	20–80	296	39,35	10,10	0,32**	0,31*	0,22	0,27*
Българска		21–73	248	42,52	9,70	0,40***	0,57***	0,20**	0,08
Американска	СНЦ ^a	10–85	285	42,39	9,94	0,29**	0,43***	0,08	0,29**
Българска		9–51	253	21,07	8,55	0,31***	0,46***	0,10	0,11
Американска	СПИ ^a	0–18	296	11,14	4,97	0,40**	0,33**	0,35**	0,40***
Българска		18–85	244	48,05	12,84	0,35***	0,39***	0,33***	0,21**
Американска	ССР ^{aa}	10–31	81	18,52	5,12	-0,31**	-0,43***	-0,13	-0,26*
Българска		14–30	259	25,47	2,96	-0,31***	-0,50***	-0,14*	-0,01

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Забележка: ТКИ – тревожност на кариерния избор; ОН – обща нерешителност; ПИК – нужда от информация за кариерата; ПС – потребност от самопознание; ВТС – въпросник за тревожността на Спилбъргър (скала за личностна тревожност); СНЦ – скала за нестабилност на целите; СПИ – скала за професионална идентичност; ССР – скала за самооценката на Розенбърг.

^a За СФИ (ТКИ, ОН, ПИК и ПС), ВТС, СПИ, СНЦ по-високите стойности означават по-високи нива съответно на кариерна нерешителност, личностна тревожност, неяснота на професионалната идентичност и нестабилност на целите.

^{aa} За ССР по-високите стойности индикират по-високи нива на самооценка.

Скалата за нестабилност на целите проявява най-силна взаимовръзка със скалата „Обща нерешителност“ – $r = 0,46$. Установява се, че в българската извадка професионалната идентичност е по-силно взаимосвързана с личностно-емоционалните фактори „Тревожност от кариерния избор“ и „Обща нерешителност“. Това показва, че за българите неяснотата на кариерните цели е по-скоро личностно-емоционален показател, присъщ на тревожните и нерешителни хора.

Скалата за измерване на равнището на самооценката корелира най-силно (отрицателно) със скалите „Обща нерешителност“ и „Тревожност от кари-

ерния избор“. Корелацията между самооценката и общата нерешителност е значителна отрицателна ($r = -0,50$), а между самооценката и тревожността от кариерния избор е умерена отрицателна ($r = -0,31$).

Анализите на външната надеждност потвърждават резултатите на Дж. Чартрънд и сътрудници и водят до извода, че четирите скали могат да бъдат използвани в България с цел измерване на конструктите потребност от самопознание, обща нерешителност, тревожност на кариерния избор и потребност от информация за кариерата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В по-голямата част от теориите за кариерния избор и развитие се обръща внимание на периода на ранната зряла възраст като критичен за поемането на професионален път. Този период е критичен, защото точно тогава е най-подходящият момент човек да опознае себе си, своите способности и цели, да направи своя първи реалистичен избор на кариера. За да бъде успешен първият пробен избор, трябва бъдещето да се планира съзнателно, да се вземат обмислени решения, да се борави умело с информационни ресурси и човек да е наясно със законите на трудовия свят. Това е момент, в който човек трябва да прецени в кои области има нужда да се обучава допълнително. Важно е младият човек да не се ограничава, за да не изпусне най-успешния за него кариерен път, но същевременно да не отлага своя избор твърде много във времето.

В периода на ранната зряла възраст от голямо значение е кариерното консултиране. То не е просто процес на напасване на съществуващи характеристики на работата, а е откриване на нови възможности за учене чрез опит и мотивиране на клиента да открива нови кариерни сфери. Отговорностите на кариерния консултант са да помогне на клиента да научи последователността при прилагане на уменията за вземане на решение за кариерата; да му помогне да организира подходяща последователност от учебни събития, които ще му набавят необходимия опит за кариерата; да научи клиента как да оценява личните последици от този опит като учене. Кариерният консултант е своеобразен „информационен мениджър“, който помага на клиента да направи не просто избор за кариера, а *информиран* кариерен избор.

Дж. Чартрънд, С. Робинс, У. Морил и К. Богс създават инструмент, ако се използва умело, може да насочи кариерния консултант към същината на затрудненията при кариерния избор. Той разграничава информационните потребности (от самопознание и от информация за кариерата) от личностно-емоционалните фактори (обща нерешителност и тревожност на кариерния избор). Сегашното изследване потвърждава факторната структура на въпросника в български условия, а резултатите за вътрешната консистентност и външната валидност на българската версия позволяват въпросникът да се използва за разграничаване на причините за нерешителност на кариерния избор.

Интересен е резултатът, че в българската социокултурна среда информационните фактори оказват по-голямо влияние върху кариерния избор, отколкото личностно-емоционалните. Средните стойности, получени по личностно-емоционалните фактори при българската извадка, са по-ниски отколкото при оригиналната американска извадка, което означава, че в повечето случаи общата нерешителност и тревожността не са причина за затруднения при избора на професионален път. Затрудненията идват от недостига на информация за себе си и за кариерните възможности – средните стойности по факторите „Потребност от самопознание“ и „Потребност от информация за кариерата“ при българските участници са по-високи, отколкото при изследваните американски студенти. Този резултат отразява факта, че в българската образователна система се отдава много по-малко значение на кариерното ориентиране. Функцията на кариерния консултант в училищата и университетите или не работи ефективно, или напълно отсъства. Дефицитът на информация за възможните кариерни реализации и за индивидуалното вписване на всеки млад човек в тях може да се компенсира донякъде, ако се адаптира модел на обучение във висшите учебни заведения, при който студентите да имат възможност да посещават курсове от различни специалности в началото на обучението си, а след това да се специализират в сфера, която вече са разбрали, че ги привлича и им се отдава. Другото решение е търсенето на помощ от кариерен консултант в качеството му на информационен мениджър.

Бъдещата работа върху въпросника за кариерно развитие може да се фокусира върху допълнителни изследвания на неговата надеждност. Може да се провери тест-ретест надеждността му в български условия при различни времеви интервали. Полезно е да се разшири обхватът на изследването, като в него се включат ученици, студенти и работещи от повече населени места извън столицата, както и хора, завършили само средно образование, които са взели решение да не продължават образованието си.

ЛИТЕРАТУРА

- Александров, П. (1993). Информационно психични ориентации в професионалното самоопределение. В: *Образование и професия*, кн. 11, 21–25, София.
- Иванчевич, Дж., У. Глюк (1989). Планиране и развитие на професионалната кариера. В: Карабелова, С. (ред. и съст.). (2000) *Управление на човешките ресурси*. Христоматия. София: Издателство „ЛИК“.
- Щетински, Д., И. Паспаланов (1989). *Методическо пособие за работа с българската форма на въпросника за оценка на тревожността на Ч. Спилбъргър. (STAI – форма Y)*. София: БАН – Институт по психология.
- Arthur, M., Hall, D., B. Lawrence (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University press.
- Brown, S. & C. Rector (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision-making. – In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (4th ed., pp. 392–407). New York: Wiley.

- Chartrand, J. M., S. B. Robbins, W. H. Morrill, K. Boggs (1990). Development and Validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 37, No. 4, American Psychological Association, Inc., pp. 491–501.
- Gati, I., M. Krausz, S. Osipow (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 1996, Vol. 43, No. 4, American Psychological Association, Inc., pp. 510–526.
- Gottfredson, L. Circumscription and compromise. *Encyclopedia of Career Development*, edited by J. H. Greenhaus. Sage. <http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/2004CCCEntry.htm>. Accessed on: 05.06.2010.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources Inc.
- Jigau, M. (2007). Career Counselling. *Compendium of methods and techniques. Strong Interest Inventory*, pp. 65–70.
- Lee, W.-C., V. (2009). Choosing a college major: Factors that might influence the way students make decisions. A dissertation submitted to the faculty of the Graduate school of the University of Minnesota. Available at: http://conservancy.umn.edu/bitstream/58517/1/Lee_umn_0130E_10888.pdf
Accessed on: 11.05.2010.
- MHSIP online (Mental Health Statistics Improvement Program). Available at: <http://www.mhsip.org/reportcard/rosenberg.PDF>
Accessed on: 12.06.2010.
- Osipow, S. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*. N. 55, 147-154. Available online at <http://www.idealibrary.com>. Accessed on: 05.06.2010.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practise*. Second edition. Rotterdam: Sense Publishers.