

# ИСПИТУВАЊЕ НА ПСИХОМЕТРИСКИТЕ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРАШАЛНИКОТ ЗА МЕРЕЊЕ НА НЕОДЛУЧНОСТА ПРИ ИЗБОР НА КАРИЕРА

Билјана Блажевска Стоилковска<sup>1</sup>

Николина Кениг

Институти за психологија, Филозофски факултет,  
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

## Кратка содржина

Целта на овој труд е да ги испита психометриските карактеристики на Прашалникот за мерење на неодлучноста при избор на кариера (Career Decision Making Difficulties Questionnaire – CDDQ) на авторите Гати и Осипов (Gati & Osipow, 1996) преку анализа на внатрешната конзистентност и на факторската структура. Инструментот им беше зададен на 256 средношколци во завршната година од повеќе средни училишта на територијата на градот Скопје во текот на редовната настава. Супскалите имаат внатрешна конзистентност во опсег од  $\alpha = .53$  до  $.84$ , додека целосниот инструмент е високо релијабилен ( $\alpha = .91$ ). Факторската анализа (методот на факторирање на главни оски) покажа дека индикаторите на неодлучноста при изборот на кариера се класифицираат во осум фактори од најнизок ред. И покрај одредни разлики, добиената структура, генерално, е слична со структурата што ја соопштуваат авторите на Прашалникот. Наодот е дискутиран во контекст на споредување на содржината на добиените фактори со резултатите од структурата на оригиналниот прашалник, земајќи ги предвид можните влијанија на културните услови, а дадени се и насоки за понатамошни ис-гражувања.

**Клучни зборови:** *неодлучноста при избор на кариера, факторска анализа, интерна структура, донесување одлуки за кариера, средношколци*

---

<sup>1</sup>biljanab@fzf.ukim.edu.mk

Изборот на кариера, освен усогласување помеѓу особините на поединецот и карактеристиките на занимањето, сè почесто се опишува како процес на донесување одлука/и. И додека некои луѓе при селектирањето на постојните алтернативи (занимања и/или патеки на кариерата) многу лесно донесуваат одлука без очигледни тешкотии, други се соочуваат со тешкотии (Gati, Krausz & Osipow, 1996).

Неодлучноста при изборот на кариера, во најширока смисла, се дефинира како тешкотии со кои се соочуваат лицата кога треба да донесат одлука поврзана со нивната кариера (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh & Caldwell, 1993; Gati et al., 1996; Leong & Chervinko, 1996, според Hijazi, Tatar & Gati, 2004; Osipow, Carney & Barak, 1976, според Saka, Gati & Kelly, 2008). Се однесува на кој било проблем или бариера (Fuqua, Blum & Hartman, 1988) кои можат да се јават пред, во текот или по завршувањето на процесот на донесување одлука (Saka et al., 2008).

Истражувањата покажуваат дека неодлучноста при изборот на занимање произлезена од различни тешкотии, а особено од недостаток на информации за занимањата и недоволно познавање на себеси, е поизразена на помлада возраст (пр. Albion & Fogarty, 2002; Tien, 2005).

Ако се земе предвид сè поголемата доминација на пристапот во објаснувањето на изборот на кариера како процес и изразеноста на неодлучноста како еден од неговите главни аспекти, особено кај средношколците кои треба да преминат од средно кон високо образование и кај студентите кои одлучуваат за постдипломско образование или за патека на кариерата транзитирајќи на пазарот на трудот, тогаш истражувањето на овој конструкт и начините на неговото мерење се важни и во нашиот контекст.

### **Структура на конструктот неодлучност при избор на кариера**

Гати, Крауц и Осипоу (Gati, Krautz & Osipow, 1996), користејќи ги сознанијата од теориите на одлучување и од теориите на обработка на информации, од една страна, како и емпириските истражувања за карактеристиките, димензиите и изворите на неодлучноста при изборот на кариера (пр. Kleiman et al., 2004), од друга страна, развиваат таксономија на тешкотиите во процесот на донесување одлука за избор на занимање. Како многу поширока во споредба со други модели презентирани во литературата (пр. Chartrand et al., 1990, според Ferreira & Lima, 2010; Germeijs & De Boeck,

2003; Hammond, Lockman & Boling, 2010; Schimizu et al., 1988; Vondracek et al., 1990, според Schimizu, Vondracek & Schulenberg, 1994), таа се засновува на неколку поставки:

- а) кога лицето кое е свесно дека треба да донесе одлука и има волја да го направи тоа, а истовремено има и способност да донесе соодветна одлука – одлука во согласност со неговите цели, може да се зборува за идеално одвивање на процесот на донесување одлука за избор на занимање;
- б) доколку постои отстапување од горенаведеното, тогаш се присутни тешкотии кои можат да го попречат изборот на занимање;
- в) тешкотиите можат да се класифицираат во неколку категории во зависност од:
  - времето кога се јавуваат (пред или по вклучувањето во процесот на донесување одлука за избор на занимање),
  - изворот на тешкотии (афективен или когнитивен),
  - влијанието на тешкотијата врз самиот процес на одлучување (блокирање на процесот или донесување неоптимална одлука),
  - типот на интервенција потребен за надминување на тешкотијата;
- г) неодлучноста може да произлезе од една тешкотија или да претставува комбинација на повеќе тешкотии;
- д) присутните тешкотии можат да припаѓаат на една или на неколку категории.

Предложената таксономија вклучува три нивоа на категоризација на тешкотиите во процесот на донесување одлука коишто се од когнитивна природа. На првото ниво тие се распределени во две групи според тоа дали се јавуваат пред започнувањето на процесот на донесување одлука или во текот на самиот процес. На следното ниво тешкотиите се разграничуваат внатре во двете групи. Оттука, во првата група се тешкотиите именувани како *нејодгојiveness* за вклучување во *process* на донесување одлука, додека во втората група се прави дистинкција помеѓу *тешкотии кои подразбираат недостига на информации* и *тешкотии кои означуваат постоене некonzistentни информации*. Последното, третото, ниво на категоризација ја означува поделбата на трите поопшти категории во специфични пот-категории.

Категоризацијата, како што истакнуваат авторите, е базирана на неколку критериуми: тешкотиите да бидат лоцирани во иста фаза во процесот на одлучување, да произлегуваат од ист извор, да имаат слични последици врз ефикасноста во одлучувањето и да подразбираат преземање слични

интервенции во случај на нивно присуство при донесувањето одлука.

Димензијата *непогодливеност* за вклучување во процесот на донесување одлука ја сочинуваат следниве субдимензии: *недоволна мотивираност*, *генерализирана неодлучност* и *дисфункционални верувања*. Димензијата *недостигливост на информации* се разграничува на субдимензиите: *недостигливост на информации за процесот на донесување одлука*, *недостигливост на информации за себеси*, *недостигливост на информации за занимањата* и *недостигливост на информации за начинот на којшто тие можат да се добијат*. Субдимензиите кои влегуваат во состав на димензијата неконзистентни информации се: *несигурни информации*, *внатрешни конфликти* и *надворешни конфликти*.

Опишаната таксономија претставува јасен и прегледен репрезент на структурата на неодлучноста во однос на кариерата. Истите автори го конструираат и инструментот Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDDQ), кој овозможува емпириска проверка на поставениот модел и е насочен кон лоцирање на изворите на тешкотии во процесот на донесување одлука поврзана со кариерата. Досегашните испитувања покажуваат дека има мали разлики во факторската структура на прашалникот (пр. Bacanlı, 2015; Di Fabio & Palazzeschi, 2010, според Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz & Gati, 2013), но и поевидентни (пр. Albion & Fogarti, 2002; Creed and Yin, 2006; Mau, 2001; Tien, 2005). Но, исто така, повеќекратно е потврдена проблематичноста на скалата за неподготвеност за донесување одлуки за кариерата, особено на супскалата за мерење на дисфункционалните верувања за кариерата.

Целта на овој труд е да ги испита психометриските карактеристики на Прашалникот за мерење на неодлучноста при избор на кариера – Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) на Гати и соработниците (Gati et al., 1996) преку проверка на факторската структура и релијабилноста на неговите скали на примерок средношколци во завршната година од повеќе средни училишта на територијата на градот Скопје.

## Метод

### *Испитаници*

Истражувањето беше реализирано врз пригоден примерок од 296 испитаници – матуранти од осум средни училишта во Скопје. И покрај фактот дека во таков случај не може да се обезбеди репрезентативност, сепак, се водеше сметка да бидат застапени различни насоки што подразбираат

оспособување за различни занимања. Оттука, во примерокот беа вклучени матуранти од општествена струка (економска и правна), од техничка струка (електротехничка, сообраќајна), од здравствена струка (забни техничари, фармацевтски техничари), од хемиска струка (техничари за очна оптика) и гимназиско образование (природно-математичка насока и општествено-јазична насока). Со оглед на тоа дека станува збор за матуранти, примерокот е хомоген во поглед на возраста (опсегот е од 17 до 20 години, при што најголем дел се на возраст од 18 години). Од нив, 156 се од женски пол и 150 се од машки пол.

### *Инструменти*

*Прашалникот за мерење на неодлучноста при избор на кариера* (Career Decision-Making Difficulties Questionnaire – CDDQ) на Гати и Осипов (Gati & Osipow, 1996) може да се задава на испитаници почнувајќи од 14-годишна возраст. Има две верзии – целосната содржи 44 тврдења, додека другата, кратката верзија, се состои од 34 тврдења. Во оваа анализа се користеше покусата верзија, која е попрактична за користење.

Тврдењата се организирани во три скали кои ги мерат трите главни типа тешкотии во изборот на занимање: неподготвеност за избор на кариера (10 тврдења), недостаток на информации (12 тврдења) и неконзистентни информации (10 тврдења). Бројот на тврдења произлезен од различните индикатори во секоја супскала е следен: недоволна мотивираност – 3, генерализирана неодлучност – 3, дисфункционални верувања – 4, недоволна информираност за фазите низ кои се одвива процесот на донесување одлука при изборот на занимање – 3, недоволна информираност за себеси – 4 (тврдењата се однесуваат на информираноста за личните преференции и за способностите), недоволна информираност за занимањата – 3 (овие тврдења се однесуваат на информираноста за занимањата, како и за информираноста за нивните карактеристики или аспекти), недоволна информираност за начинот на којшто може да се дојде до потребните информации – 2 (едниот исказ е за информирањето за себе, додека другиот е за информирањето за занимањата), несигурни информации – 3 (трите искази ги мерат несигурните информации за преференциите, за способностите и за занимањата), внатрешни конфликти – 4 (тврдењата ги проценуваат конфликтите што би можеле да се должат на некомпатибилност помеѓу преференциите во однос на занимањата и/или во однос на различните аспекти, како и на неуслогласеност помеѓу преференциите и способностите – преферираното занимање бара повисоки

способности или обратно, способностите се на повисоко ниво од бараното), надворешни конфликти – 2 (овие тврдења се однесуваат на конфликти помеѓу луѓето кои ни се важни во врска со изборот или, пак, конфликти помеѓу лицето кое избира и луѓето кои ни се важни).

Во инструментот се вклучени и две тврдења како показатели на искреноста на испитаниците при одговарањето. Одговорите се даваат на скала од 9 степени (од 1 – воопшто не се однесува на мене до 9 – целосно се однесува на мене). Пред да биде зададен, Прашалникот беше преведен според процедурата „вратен превод“. Најпрво, од оригиналниот јазик на македонски јазик е преведена од страна на психолог, магистер по психолошки науки, а билингвален професор од Катедрата за англиски јазик и книжевност на Филолошкиот факултет „Блаже Конески“ во Скопје повторно го преведе на англиски јазик. По усогласувањето на двата превода, Прашалникот им беше зададен на студенти од четврта студиска година на Институтот за психологија на Филозофскиот факултет во Скопје со цел да се провери разбирливоста на тврдењата, при што се користеше петстепенa скала на одговори (од 1 – не ме опишува/воопшто не се однесува на мене до 5 – добро ме опишува/сосема се однесува на мене). Најпосле, верзијата му беше испратена на првиот автор на инструментот и одобрена за задавање од негова страна (Гати, лична кореспонденција, март, 2010).<sup>2</sup>

Податоците за внатрешната конзистентност и тест-ретест релијабилноста на CDDQ проверувани на популации во различни културални средини покажуваат дека таа се движи од  $\alpha = .55$  до  $\alpha = .70$  за супскалата неподготвеност да се направи избор, за супскалата неконзистентни информации е во опсегот од  $\alpha = .86$  до  $\alpha = .96$ , додека релијабилноста на супскалата недостаток на информации се движи од  $\alpha = .75$  до  $\alpha = .92$ , односно за скалата во целина коефициентите се во интервалот од  $\alpha = .79$  до  $\alpha = .96$  (Albion & Fogarty, 2002; Gati et al. 1996; Gati & Saka, 2001; Kleiman et al., 2004; Mau, 2001, 2004). Во прилог на валидноста на инструментот зборуваат емпириските податоци добиени во голем број истражувања. На пример, најдена е негативна корелација помеѓу неодлучноста во однос на кариерата и самоефикасноста во однос на кариерата (Tien, 2005) и позитивна поврзаност помеѓу скоровите на CDDQ и CDI (Career Decision Making Inventory, Lancaster, Rudolph, Perkins & Patten, 1999); понатаму, неодлучноста во однос на кариерата е значајно повисока кај студенти кои сè уште не избрале занимање отколку кај оние што направиле избор (Osipow & Gati, 1998) и кај студенти кои не одлучиле наспроти оние што

<sup>2</sup> Подетални информации за содржината на испитуваната верзија на инструментот на македонски јазик може да се добијат од првиот автор на овој труд.

веќе одлучиле во врска со тоа каков избор сакаат да направат (Gati & Saka, 2001).

## Резултати

Релијабилноста на Прашалникот беше проверена преку испитување на внатрешна хомогеност. Добиените  $\alpha$ -коефициенти на релијабилност заедно со дескриптивните статистики (аритметичка средина и стандардно отстапување) на десетте супскали на инструментот се прикажани во Табела 1.

**Табела 1.** Дескриптивни статистики и коефициенти на релијабилност на супскалите во прашалникот (N = 296)

Супскали	M	SD	Min.	Max.	$\alpha$ -коеф.	Број на тврдења
Недоволна мотивираност за донесување одлука за кариерата	2.13	.98	1.00	5.00	.62	3
Генерализирана неодлучност	3.14	.97	1.00	5.00	.60	3
Дисфункционални верувања	3.26	1.10	1.00	5.00	.53	3
Недостаток на информации за фазите во процесот на одлучување при избор на кариерата	2.43	1.10	1.00	5.00	.84	3
Недостаток на информации за себеси	2.34	1.09	1.00	5.00	.85	4
Недостаток на информации за занимањата	2.48	1.10	1.00	5.00	.80	3
Недостаток на информации за начинот на кој можат да се добијат дополнителни сознанија за изборот на кариерата	2.19	1.10	1.00	5.00	.77	2
Несигурни информации	2.26	1.03	1.00	5.00	.74	3
Внатрешни конфликти	2.45	.93	1.00	5.00	.71	5
Надворешни конфликти	2.12	1.11	1.00	5.00	.84	2
Вкупен скор	2.49	.67	1.22	4.02	.91	10

Коефициентите на релијабилност во горната табела се слични на оние што се соопштени во други истражувања. Поконкретно, и овде се доби де-

ка релијабилноста на супскалите *недоволна можливост* за донесување одлука за кариерата и *генерализирана неодлучност* имаат пониска, но, сепак, прифатлива интерна конзистентност, со оглед на бројот на ставки од коишто се составени. Супскалата дисфункционални верувања уште еднаш се покажа дека има ниска релијабилност.

Табела 2 ги сумира податоците за релијабилноста, аритметичките средини и стандардните отстапувања на трите скали *непогодливост* за избор на кариера, *недостаток на информации* и *неконзистентни информации* во коишто се организираат десетте супскали и на Прашалникот во целина.

**Табела 2.** Дескриптивни статистики и коефициенти на релијабилност на скалите во Прашалникот (N = 296)

Скали	M	SD	Min.	Max.	$\alpha$ -коэф.	Број на тврдења
Неподготвеност за донесување одлука за кариерата	2.84	.58	1.50	4.39	.52	10
Недостаток на информации за избор на кариерата	2.36	.94	1.00	4.75	.92	12
Неконзистентни информации поврзани со изборот на кариерата	2.49	.85	1.00	4.51	.84	10

Со цел да се провери структурата на Прашалникот за мерење на неодлучноста при избор на кариера, беше применета факторска анализа (метод на главни оски – Principal axis factoring) со Варимакс ортогонална ротација. Изборот на овој метод е направен со оглед на тоа дека е најчесто користениот, по алгоритмот за анализа на кластери ADDTREE што го користат авторите на скалата. Мерката на Kaiser-Meyer-Olkin- (КМО = .92) покажа дека добиените податоци се соодветни за оваа анализа. Тест на сферичност на Bartlett беше статистички значаен ( $\chi^2 = 4250.33$ ,  $p < .001$ ), индицирајќи дека постои поврзаност помеѓу димензиите на неодлучноста при изборот на кариера. Врз основа на иницијалната ротација без фиксиран број на фактори се добија 8 фактори со ајген-вредност поголема од 1 кои објаснуваат 50.6% од варијансата на испитуваниот конструкт наспроти моделот којшто има 10 димензии (земајќи ги предвид оние од најнизок ред). Конкретно, првиот фактор објаснува 17.81% од варијансата, додека учеството на осмиот фактор во варијансата изнесува 2.72%. Ротираното решение на внатрешната структура е



прикажано на Табела 2.

Од Табела 3, во која се прикажани коефициентите на корелација на латентните варијабли (тврдењата) со факторот на којшто му припаѓаат, може да се види дека добиената структура на недолучноста при изборот на кариера се совпаѓа со моделот на тешкотии при изборот на кариера мерен со CDDQ во поглед на 5 димензии, и тоа: недостаток на мотивација за вклучување во процесот на избор на кариера (фактор 6), генерализирана неодлучност (фактор 4), дисфункционални верувања (фактор 7), недостаток на информации за фазите на процесот на одлучување за кариерата (фактор 3) и надворешни конфликти (фактор 5). Тврдењата вклучени во димензиите недостаток на информации за себеси, недостаток на информации за занимањата, недостаток на информации за начинот на добивање дополнителни информации и несигурни информации во оваа анализа се доби дека сочинуваат еден заеднички фактор (фактор 1). Од друга страна, резултатите покажаа дека исказите што се дел од димензијата внатрешни конфликти припаѓаат на два одделни фактора (фактор 2 и фактор 8). Може да се забележи дека тврдењата што имаат најголеми заситувања со фактор 3, односно со фактор 8 истовремено припаѓаат и на фактор 1.

**Табела 3.** Ротирана матрица на факторски заситувања (N = 296)\*

Тврдења	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7	Фактор 8
18	.70							
19	.70							
23	.66							
24	.66							
20	.60							
21	.59	.42						
27	.57							
17	.56		.36					
16	.54		.50					
26	.50							
25	.43	.41						
31		.56						
22	.52	.52						
30		.42						
28	.40	.40						
15	.51		.60					
13	.36		.57					
14	.48		.56					
5				.61				
4				.57				
6				.48				
33					.68			
34		.36			.58			
3						.66		
2						.57		
1						.36		
10							.58	
11							.50	
9							.42	
8							.41	
32	.41							.52
29	.35							.36

\* Вклучени се само факторските заситувања над .35

## Дискусија

Во овој труд се испитуваше факторската структура и интерната конзистентност на Прашалникот за мерење на неодлучноста при избор на кариера (Career Decision Making Difficulties Questionnaire – CDDQ) кај матуранти од повеќе средни училишта, стручни и гимназии, во Скопје.

Коефициентите на релијабилност покажаа дека и за оваа популација супскалите што се конструирани за процена на индикаторите на неподготвеноста за донесување одлуки за кариерата имаат пониска релијабилност, особено супскалата за мерење на дисфункционалните верувања. Ова значи дека, веројатно, супскалата треба да се ревидира, односно да се замени со тврдења што ќе ги одразуваат погрешните верувања за процесот на одлучување за кариерата карактеристични за овдешната култура. Со оглед на тоа дека пониските коефициенти на релијабилност за овие супскали се добиваат мошне конзистентно (при проверка во многу различни култури), се наметнува неопходноста од ревизија на индикаторите и/или тврдењата кои произлегуваат од нив, затоа што релативно ниската внатрешна хомогеност истовремено индицира потенцијален проблем со валидноста.

Резултатите од анализата на факторирање на главни оски (PAF) покажаа дека тешкотиите во процесот на донесување одлуки поврзани со изборот на занимање, или пошироко, со изборот на кариера, се групираат на малку поинаков начин кога станува збор за друга култура.

Структурата на недолучноста при изборот на кариера добиена со ова истражување покажува сличност со структурата на конструктот добиена со факторска анализа во истражувања спроведени кај ученици и студенти во Кина (пр. Tien, 2005) и во Кореја (Sovet, Tak, & Jung, 2015) и тоа во поглед на начинот на кој се организирани тврдењата што се однесуваат на недостаток на информации поврзани со изборот на кариера и несигурни информации. Имено, анализата покажа дека недоволното познавање на занимањата, на сопствените преференции и способности, на начинот на кој може да се добијат потребните информации поврзани со изборот на занимање и контрадикторните информации за себеси и за занимањата како индикатори на недолучноста при изборот на кариера се јавуваат како единствена димензија на споменатиот конструкт. Ова веројатно може да се објасни со истовремено присуство на овие видови тешкотии во текот на процесот на одлучување за кариерата и на постоењето на еден заеднички извор кој е одговорен за нивното појавување. Тоа имплицира и на потребата од сеопфатен пристап во информирањето на младите на полето на кариерата.

Ако се надоврзат вториот фактор, кој се однесува на постоењето внатрешни конфликти (истовремено привлекување на неколку занимања, односно истовремено привлекување и одбивање на едно занимање, што би можело да се протолкува како недоволна кристализација на преференциите и интересирањата), и третиот фактор за недостаток на информации за начинот на одвивање на процесот на одлучување за избор на занимање, заклучокот е дека во најголем дел неодлучноста при изборот на кариера кај матурантите опфатени со оваа студија може да се објасни преку потребата од информации за карактеристиките на занимањата, за личните особини и за начинот на донесување одлуки. Недостатокот на информации во доменот на избор на кариера според литературата е покарактеристичен за младите во општества со колективистичката ориентација како што се источноазиските (Мау, 2001), што се припишува на помалата активност на барање информации кај лицата со ориентација кон колективизам (Strohschneider, 2002).

Општо земено, емпириската структура на неодлучноста во однос на кариерата во овој труд е слична со структурата што ја дава Гати со соработниците. Инструментот може да се користи за идентификување на тешкотиите со кои се соочуваат средношколците кога одлучуваат за избор на студии во рамките на високото образование. Имено, скалите кои се конструирани за процена на степенот на (не)информираност за процесот на одлучување за кариерата, за себеси и за занимањата, за присуството на неконзистентни информации, можат да се користат во практиката.

Особено е важно идните истражувања да се насочат кон ревидирање на супскалата за процена на изразеноста на дисфункционалните верувања како индикатори на неодлучноста при изборот на кариерата, поради тоа што емпириските истражувања сугерираат или дека тие директно произлегуваат од контекстот, па оттука треба да се формулираат согласно со секоја посебна култура, или дека конструктот има проблематична валидност и бара редефинирање. Идните истражувања би можеле да се насочат и кон проверка на факторската структура на десетте супскали и начинот на кој во различни култури тие би ги формирале димензиите од највисок ред, односно трите скали во Прашалникот.

## Литература

- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors Influencing Career Decision Making in Adolescents and Adults. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 91-126.
- Bacanli, F. (2015). Career Decision Making Difficulties of Turkish Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. DOI: 10.1007/s10775-015-9304-8.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Toward a Taxonomy of Career Decision-Making Difficulties. Преземено на 26.12.2016 од: [www.weda.org/files/Dr.\\_Steven\\_Brown\\_Paper1.pdf](http://www.weda.org/files/Dr._Steven_Brown_Paper1.pdf)
- Chartrand, J. M., Rose M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C., & Calldwell, S. (1993). Peeling Back the Onion: Personality, Problem Solving and Career Decision Style Correlates of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 1 (1), 66-82.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 47-63.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, A., & Gati, I. (2013). Career Indecision Versus Indecisiveness: Associations With Personality Traits and Emotional Intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21 (1), 42-56
- Ferreira, S. A., & Lima, R. (2010). Discriminant Analysis in Career Studying "Decision-Indecision": Career Factors Inventory (CFI) as a Diagnostic Measure. *The Spanish Journal of Psychology*, 13 (2), 927-940.
- Fugua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B.W. (1988). Empirical support of the Differential Diagnosis of Career Indecision. *Career Development Quarterly*, 36, 364-373.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). Internet-Based Versus Paper and Pencil Assessment: Measuring Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9 (4), 397-416.
- Gati, I., Krautz, M. & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision-Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 510-526
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Hammond, M. S., Lockman, J. D., & Boling, T. (2010). A Test of Tripartite Model of Career Indecision of Borwn and Krane for African Americans Incorporating Emotional Intelligence and Positive Affect. *Journal of Career Assessment*, 18 (2), 161-176.
- Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career Decision-Making Difficulties Among Israeli and Palestinian Arab High-School Seniors. *Professional School Counseling*, 8, 64-72.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 12 (3), 312-331.
- Lancaster, B.P., Rudolph, C. E., Perkins, T.S., & Patten, T.G. (1999). The Reliability and Validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment* 7 (4), 393-413. DOI: 10.1177/106907279900700405.

- Mau, W. C. (2001). Assessing Career Decision-Making Difficulties: A Cross-Cultural Study. *Journal of Career Assessment*, 9 (4), 353-364.
- Mau, W. C. (2004). Cultural Dimensions of Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Development Quarterly*, 53 (1), 67-77.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and Concurrent Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6 (3), 347-364.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16 (4), 403-424.
- Schimizu, K, Vondracek, F. W., & Schulenberg, J. (1994). Unidimensionality Versus Multidimensionality of the Career Decision Scale: A Critique of Martin, Sabourin, Laplante & Coallier. *Journal of Career Assessment*, 2 (1), 1-14.
- Sovet, L., Tak, J., and Jung, S. (2015). Validation of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire among Korean College Students. *Journal of Career Assessment*, 23 (4), 661-676 DOI: 10.1177/1069072714553556.
- Strohschneider, S. (2002). Cultural factors in complex decision making. In W. J. Lonner, D. L. Dinnel, S. A. Hayes, & D. N. Sattler (Eds.), *Online Readings in Psychology and Culture* (Unit 4, Chapter 1). Bellingham: Center for Cross-Cultural Research, Western Washington University. Retrived from: [www.wvu.edu/~culture](http://www.wvu.edu/~culture).
- Tien, H. L. S. (2005). The Validation of the Career Decision Making-Difficulties Scale in a Chinese Culture. *Journal of Career Assessment*, 13 (1), 114-127.

## ASSESSING PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE CAREER DECISION MAKING DIFFICULTIES QUESTIONNAIRE

Biljana Blazhevska-Stoilkovska  
Nikolina Kenig

### Abstract

The aim of this study was to examine the psychometric properties of the Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati & Osipow, 1996) by analyzing its internal consistency and factor structure. The instrument was administered to 256 students in their fourth/final year of study in several secondary schools located in Skopje during the regular classes. It was found that internal consistency of all subscales ranged from  $\alpha = .53$  to  $\alpha = .84$ , while the overall measure was highly reliable ( $\alpha = .91$ ). Factor analysis (method of principal axis factoring) showed that the indicators of career indecision were classified into eight factors. Despite certain differences, the resulting structure was similar to the structure reported by the authors of the questionnaire. The findings are discussed by comparing the obtained factor structure to that of the original questionnaire, taking into account the potential impact of cultural factors. Directions for further research are outlined, as well.

**Keywords:** *career indecision, factor analysis, internal structure, career decision making, secondary school students*