

A Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) – A pályadöntési énhatékonyság skála elméleti alapjai, empirikus alkalmazásai és redukált formája

SZÁNTÓ ZSUZSANNA – HORVÁTH KINGA

Theoretical Foundations, Empirical Applications, and the Short Form (CDSE-SF) of the Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE)

Abstract

Career Decision Self-Efficacy Scale refers to the degree of an individual's belief in their ability to effectively carry out the complex tasks associated with making a career choice—such as deepening self-awareness, gathering relevant information, setting goals, planning decision-making processes, and solving problems. To measure this construct, Taylor and Betz (1983) developed the original 50-item Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE), which was later shortened to 25 items (CDSE-SF) by Betz, Klein, and Taylor (1996) to enhance its practical applicability. Both versions include five subscales and are grounded in Bandura's social-cognitive theory. International research has demonstrated high internal reliability and validity for both the CDSE and CDSE-SF (Creed et al. 2002; Hampton 2005; Hampton 2006; Kavas 2013). These scales are particularly valuable in career interventions, counseling processes, and program evaluations, as their brevity or depth allows them to be flexibly adapted to different goals and contexts.

Keywords: career choice; self-efficacy; career maturity; career decision-making

Subject-Affiliation in New CEEOL: Social Sciences – Education – Educational Psychology

DOI: 10.36007/eruedu.2025.4.058-079

Bevezetés

A pályadöntési énhatékonyság (career decision self-efficacy) egyre nagyobb figyelmet kap a karriertanácsadás és a pályatervezés kutatási területein. Ez a pszichológiai konstruktum azon egyéni meggyőződésekre utal, amelyek meghatározzák, hogy az egyén mennyire érzi magát képesnek a pályaválasztással kapcsolatos feladatok sikeres végrehajtására, beleértve az önismeretet, az információgyűjtést, a célkitűzést, a tervezést és a problémamegoldást is. A konstruktum szoros kapcsolatban áll Albert Bandura szociális-kognitív elméletével, mely szerint az énhatékonyság érzete kulcsfontosságú szerepet játszik a viselkedéses döntésekben és a célok elérésében (Bandura 1977).

A Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) egy széles körben alkalmazott pszichometriai eszköz, melyet Taylor és Betz (1983) fejlesztettek ki annak érde-

kében, hogy mérhetővé tegyék az egyének énhatékonysági szintjét a karrierrel kapcsolatos döntések kontextusában. Az eszköz elméleti alapját egyrészt Bandura énhatékonyság-elmélete (Bandura 1977), másrészt Crites karrierérettség-modellje szolgáltatja (Crites 1978), mely öt kulcsfontosságú készséget (kompetenciát) különít el a pályadöntési folyamat során, amelyekről a tanulmány további részében konkrétan szólni fogunk.

A skála eredeti, 50 tételből álló változata alapján később kifejlesztésre került a rövidített, 25 tételes változat, a Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form (CDSE-SF), mely megőrzi az eredeti skála elméleti és tartalmi alapjait, ugyanakkor praktikusabb és időhatékonyabb alkalmazást tesz lehetővé kutatási és tanácsadási környezetben egyaránt. A CDMSE mozaikszó eredetileg a Career Decision-Making Self-Efficacy Scale elnevezésből származik, amelyet Taylor és Betz (1983) fejlesztettek ki. Később, miután kiderült, hogy egy másik szerző szerzői jogi védelemmel rendelkezik a „career decision making” kifejezésre, Betz és Taylor módosították a skála elnevezését Career Decision Self-Efficacy Scale-re. Bár a korábbi felhasználók továbbra is a CDMSE rövidítést használták megszokásból, az új elnevezés következtében az újabb felhasználók számára gyakran zavart okozott a név és a rövidítés közötti eltérés. Ennek kiküszöbölésére Betz és munkatársai (2005) javasolták, hogy a rövidítést a módosított névhez igazítsák, így a skála új rövidítése CDSE (Career Decision Self-Efficacy Scale), illetve annak rövidített változata CDSE-SF (Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form) lett (Betz et al. 2005).

A jelen elméleti tanulmány célja, hogy részletesen bemutassa a CDSE mérőeszköz elméleti hátterét, fejlesztésének folyamatát, valamint a rövidített változatának (CDSE-SF) főbb jellemzőit, alkalmazhatóságát és pszichometriai tulajdonságait. A tanulmány külön figyelmet szentel azoknak a nemzetközi kutatásoknak, amelyek az eszköz érvényességét és megbízhatóságát vizsgálták különböző kulturális és oktatási kontextusokban.

Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) – A pályadöntési énhatékonyság skála elméleti háttere

Az 1970-es és 80-as években a pályaválasztási bizonytalansággal kapcsolatos kutatások egyik fókusza a középiskolás tanulók és egyetemi hallgatók bizonytalanságának összetevőit azonosító és mérő eszközök kidolgozása volt (Taylor – Betz 1983). Potenciálisan befolyásoló háttértényezőket vizsgáltak a Vocational Decision-Making Difficulty Scale (Holland – Holland 1977) és a Career Decision Scale (Osipow et al. 1980) mérőeszközökkel. Ezen kutatások alapján több olyan előzménytényező azonosítható, amelyek hozzájárulhatnak a pályaválasztási bizonytalansághoz. Ilyenek például a döntéshozatali képességekbe vetett önbizalom hiánya, a személyes identitás tisztázatlansága, a preferált karrierúttal szemben álló külső akadályok megléte, valamint azon élmény hiánya, hogy a pályadöntés meghozatala az adott időpillanatban sürgető vagy elengedhetetlen lenne. Annak érdekében, hogy ennél pontosabban vizsgálhatóak legyenek az ok-okozati tényezők, Slaney és munkatársai (1981) nagy hangsúlyt fektettek olyan értékelési módsze-

rek megalkotására, amelyek érdemben és egyben közvetlenül is hasznosíthatóak a beavatkozási stratégiák megtervezésében. Ezek Osipow és munkatársai (1980) megnevezése szerint az önbizalom hiánya, amelyhez kapcsolódik a választással kapcsolatos szorongás, mely végül a pályaválasztás elkerüléséhez vezethet. Ezen jellemzőket Holland és Holland (1977) a döntéshozatali készségekbe vetett bizalom hiányának nevezik. Ezért a fogalmi meghatározás és az értékelési módszerek további finomítására van szükség annak érdekében, hogy azok hatékonyabban támogassák a beavatkozási folyamatokat, ezáltal növelve az adott tényező gyakorlati alkalmazhatóságát. A kutatások azt mutatják, hogy az énhatékonyság erősen összefügg a pályaválasztási bizonytalansággal és más, a pályadöntési problémákat jelző mutatókkal (Betz – Luzzo 1996).

Az egyik potenciálisan értékes megközelítés a strukturáltság és önbizalom hiányának összetevőjének pontosítására a Bandura (1977) énhatékonyság-elméletéből származó énhatékonysági elvárások fogalmának alkalmazása. Az énhatékonyság-elmélet a szakmai magatartás vizsgálatának egyik elméleti kereteként értelmezhető, különösen abban az összefüggésben, amikor a szociális tanuláselmélet, illetve a szociális kognitív elmélet pályaviselkedésre gyakorolt hatásait kívánjuk feltárni (Betz – Luzzo 1996).

A pályaválasztással kapcsolatos döntéseket számos pszichológiai tényező befolyásolja, többek között az egyéni meggyőződések, szociális hatások, attitűdök, valamint az énhatékonysági elvárások. Bandura (1977, 1986) szociális kognitív elméletére építve Betz és Hackett (1981) voltak az elsők, akik a pályaviselkedés vizsgálatának kontextusában az énhatékonyság koncepcióját alkalmazták. Bandura (1977) szerint a viselkedés és a viselkedésváltozás elsődleges közvetítő mechanizmusai az énhatékonysági elvárások. Az énhatékonyság az egyén önmagába vetett meggyőződését jelenti, vagyis azt a szubjektív értékelést, hogy képes-e egy adott feladatot megtervezni és sikeresen végrehajtani annak érdekében, hogy elérje a kitűzött célt. Másként fogalmazva, az énhatékonyság nem más, mint az adott cselekvés végrehajtásához kapcsolódó kompetenciaérzet, amely meghatározza az egyén viselkedésének irányát, intenzitását és kitartását (Nagyné 2019).

Bandura (1977) elmélete szerint az énhatékonysági elvárások a viselkedés és a viselkedésváltozás egyik legfontosabb közvetítő tényezőjeként értelmezhetőek. Amennyiben az egyén alacsony énhatékonysági elvárással rendelkezik egy adott viselkedési területen, nagy valószínűséggel elkerüli az ehhez kapcsolódó feladatokat. Ezzel szemben a magasabb szintű énhatékonysági meggyőződés elősegíti a viselkedés megkezdését és fenntartását.

A pályadöntési bizonytalanság kontextusában ez azt jelenti, hogy az egyén alacsony énhatékonyságot érez a pályaválasztással kapcsolatos konkrét feladatok és döntési helyzetek tekintetében. Az énhatékonysági elvárások tehát hasznos elméleti keretet nyújtanak a viselkedés megértéséhez és előrejelzéséhez ezen a területen. Betz és Luzzo (1996) rámutatnak arra, hogy azok az intervenciók, amelyek az elkerülő viselkedés helyett a megküzdő vagy közelítő viselkedésformák előmozdítását célozzák, hozzájárulhatnak az énhatékonysági szint növeléséhez, és ezáltal a korábban problémásnak ítélt viselkedések hatékonyabb kezeléséhez (Betz – Luzzo 1996). Ennek az újradefiniálásnak az egyik különös előnye, hogy közvetlen kap-

csolatot teremt az énhatékonyság mérésének eredményei és a beavatkozási stratégiák megtervezése között.

Bandura (1977) a viselkedésváltozás mechanizmusának megfogalmazásán túl meghatározott négy információforrást, amelyek révén az énhatékonysági elvárások kialakíthatóak és módosíthatóak:

- Sikeres teljesítményélmények – az adott viselkedés sikeres végrehajtásának élményei;
- Megfigyeléses tanulás (modellezés) – mások viselkedésének megfigyelése és az abból való tanulás;
- Verbális megerősítés – mások bátorítása, támogatása;
- Érzelmi izgalmi állapot - a szorongás csökkenése a viselkedéssel kapcsolatban.

Ezen elméletnek megfelelően az énhatékonyság elméleti kerete nem csupán az énhatékonysági hiedelmek kialakulásának és működésének mélyebb megértését teszi lehetővé, hanem kiindulópontként szolgálhat azok célzott, beavatkozás alapú fejlesztéséhez is. Mindez különösen releváns az énhatékonyságot formáló négy alapvető forrás tudatos és pozitív irányú alkalmazása révén. Bandura (1977) szerint az énhatékonyság és a szorongás között fordított kapcsolat áll fenn: a magasabb énhatékonysági szint alacsonyabb szorongással jár. Ennek alapján a beavatkozások, melyek az önhatékonyság négy forrására épülnek, növelhetik a konstruktív, közeledő viselkedések arányát, csökkenthetik az elkerülést és mérsékelhetik a szorongást. Az intervenciók célzottan azokra a viselkedésekre irányulnak, amelyekben alacsony énhatékonyság mutatkozik. Egy mérés eredményei alapján egyéni viselkedési hierarchia állítható fel, amely strukturált alapot nyújt a beavatkozás fokozatosságához, az egyszerűbb feladatokról a bonyolultabbak felé haladva. A karrierdöntési helyzetekben így az énhatékonyság mérése kulcsszerepet játszik a célzott, személyre szabott beavatkozás megtervezésében (Betz – Luzzo 1996).¹

Az elmélet központi állítása szerint a pszichológiai beavatkozások – függetlenül azok konkrét módszertani megvalósításától, képesek befolyásolni az énhatékonyság szintjét és intenzitását. A kiindulópont az, hogy az egyén saját énhatékonysági elvárásai meghatározzák, hogy vállalkozik-e a megküzdést igénylő viselkedésre, milyen mértékű erőfeszítést hajlandó kifejtetni, illetve mennyire képes kitartani a nehézségekkel és kellemetlenségekkel szemben. A terápiás beavatkozások eltérő hatékonysága nagymértékben attól függ, hogy milyen módon képesek befolyásolni az énhatékonyságot formáló kognitív feldolgozási folyamatokat. Ezek a hatások különböző forrásokon keresztül érvényesülhetnek, mint például a közvetlen cselekvés (enaktív tapasztalat), mások megfigyelése révén szerzett élmények (vikariális tanulás), verbális megerősítés (exhortatív eszközök), valamint az érzelmi és fiziológiai állapotot szabályozó eljárások (például relaxációs technikák). A témában végzett kutatások mikroanalitikus eredményei alátámasztják az énhatékonyság és a

1 „Későbbi tanulmányok között találhatunk olyanokat is, amelyek e klasszikus négy forrás mellett egy ötödik forrást is megemlítenek, a képzeleti működést. E szerint az is énhatékonyság-növelő stratégia lehet, hogy az egyén elképzeletben önmagát vagy másokat hatékonyan viselkedni (Maddux 1995, 2002; Maddux – Lewis 1995; Williams 1995).” (Nagyné 2019, 73)

viselkedésváltozás közötti szoros összefüggést, különösen az enaktív, vikariáló és emocionális beavatkozások hatásmechanizmusát illetően (Bandura 1977).

Karen M. Taylor és Nancy E. Betz (1983) a pályadöntési önhatékonyság vizsgálatának céljából dolgozták ki a Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE) mérőeszközt. Kutatásuk célja az volt, hogy feltárják, milyen mértékben alkalmazható az önhatékonysági elvárások elmélete a pályaválasztási bizonytalanság megértésében és befolyásolásában. Konkrét célkitűzéseik közé tartozott egy megbízható mérőeszköz kidolgozása a pályadöntéssel kapcsolatos feladatokra irányuló önhatékonysági elvárások mérésére, a skála pszichometriai és normatív jellemzőinek vizsgálata, valamint a pályadöntési önhatékonyság és a pályaválasztási bizonytalanság közötti kapcsolat empirikus feltárása.

Az önhatékonysági elvárások mérésének kiindulópontját a vizsgálni kívánt viselkedési tartomány pontos azonosítása és lehatárolása jelentette. A pályadöntési folyamat elemzése során olyan viselkedésekre fókuszáltak, amelyek a karrierrel kapcsolatos döntéshozatali kompetenciákat tükrözik. Ezek a kompetenciák Crites (1961, 1965) pályaegettség-modelljén alapulnak, mely öt kulcsfontosságú területet határoz meg a hatékony pályaválasztáshoz szükséges képességek körében. Ennek megfelelően a vizsgálat tárgyát képező viselkedési tartomány az alábbi öt kompetenciához kapcsolódó tevékenységeket foglalta magában:

- önmagunk pontos értékelése (önismeret),
- foglalkozásokkal kapcsolatos információk gyűjtése és feldolgozása,
- pályacélok kijelölése,
- jövőre vonatkozó tervek kialakítása,
- pályaválasztással kapcsolatos problémák megoldása.

A releváns viselkedések kiválasztását követően a kutatók részletesen áttekintették Crites (1973) leírásait annak érdekében, hogy beazonosítsák az egyes területekhez tartozó specifikus viselkedési komponenseket (Taylor – Betz 1983).

John. O. Crites (1976) pályaegettség-elméletének központi eleme az úgynevezett career maturity, a pályaegettség fogalma, amelyet érzelmi dimenzióból (önbizalom, motiváció, az érzelmi stabilitás elemei) és kognitív dimenzióból (döntéshoz szükséges ismeretek, problémamegoldó képesség, a pályával kapcsolatos információk feldolgozása) is vizsgál. Crites egy átfogó modellben egyesíti ezeket a dimenziókat, ahol a siker kulcsa a karrierhez kapcsolódó feladatok (pl. foglalkozásválasztás, információgyűjtés stb.) sikeres kezelése. Ez a modell strukturált keretet ad a fiatalok munka világába való beilleszkedésének kutatásához (Crites 1976).

Crites 1978-ban publikálta a Career Maturity Inventory (CMI), pályaegettség kérdőív, második kiadását, mely az ő pályaegettség elméletének mérhető modelljévé vált. A CMI a serdülőkori pályafejlődés folyamatdimenzióját hivatott mérni. Ez a dimenzió egy összetett, többtényezős konstrukcióként jelenik meg, mely két alapvető komponens mentén szerveződik: pályaválasztási attitűdök és pályaválasztási kompetenciák.

A pályaválasztási attitűdök affektív természetű tényezők, amelyek diszpozicionális válaszkészségek formájában fejeződnek ki. Ezek közvetítő szerepet töltenek be a pályaválasztási viselkedés, a döntéshozatali folyamat érzelmi aspektusai, va-

lamint a kognitív kompetenciák alkalmazása között. Ilyen attitűdváltozók például az elkötelezettség, az önállóság és a rugalmasság. Ezzel szemben a pályaválasztási kompetenciák elsősorban kognitív jellemzők, melyek olyan megértési és problémamegoldó képességeket foglalnak magukban, amelyek a pályadöntések előkészítésére és meghozatalára irányulnak. A kompetenciák körébe tartozik többek között az önértékelés, a foglalkozási információk gyűjtése, a célkitűzés, valamint a tervezési készségek alkalmazása (Crites 1978).

A CMI 1978-as változatának attitűd skálája kétféle formában érhető el. Az első a szűrő változat (screening form), amely 50 tételből áll, és egyetlen összesített pontszámot biztosít a pályaválasztási érettség általános szintjének jelzésére. Ez a változat elsősorban szükségletfeltárás, pályaaorientációs beavatkozások hatásvizsgálata, valamint kutatási célú alkalmazás esetén javasolt. A második forma a tanácsadási változat (counseling form), amely az eredeti 50 tételt további 25 elemmel egészíti ki. Ez az eszköz az összpontszámon túl öt alskálára is bontott értékelést nyújt, nevezetesen: döntésképeség, elkötelezettség, önállóság, tájékozódás és kompromisszumkésztség. Alkalmazása elsősorban egyéni tanácsadási helyzetekben ajánlott, különösen akkor, ha a cél a pályafejlődés elősegítése és a döntési készenlét erősítése (Crites 1978).²

A Career Maturity Inventory (CMI) elsődleges célja a pályadöntési érettség objektív és strukturált mérésének biztosítása, amely alkalmas a pályaaorientációs intervenciók hatékonyságának nyomon követésére, a tanácsadási folyamatok eredményességének értékelésére, valamint különböző életkorú és fejlettségű populációk összehasonlítására. A Crites által kidolgozott pályaaérettség kérdőív lehetőséget teremtett arra, hogy a pályaválasztással kapcsolatos attitűdök és döntéshozatali képességek részletesen, normatív módon kerüljenek mérésre. Ez az eszköz jelentős mértékben járult hozzá a pályafejlődés tudományos vizsgálatához, valamint a gyakorlati pályatanácsadás módszertani megalapozásához.

A kérdőív korszerűsítése és hatékonyabb alkalmazhatósága érdekében Crites és Mark L. Savickas 1995-ben létrehozták a CMI átdolgozott, rövidített változatát (CMI-R), mely a korábbi változattal szemben egyaránt méri az attitűdöket és a döntéshozatali kompetenciákat (Crites – Savickas 1996).

Betz és Hackett (1981) az énhatékonyság-elmélet alkalmazási lehetőségeit illetően különbséget tettek a pályaválasztás tartalmi és folyamatbeli dimenziói között. Ezt a megkülönböztetést korábban már Crites (1978) is felvetette pályaaérettségi elméletében. A pályaválasztás tartalmi aspektusai olyan konkrét területekre vonatkoznak, mint például a matematika, az írás vagy a természettudományok. Az ezeken a területeken tapasztalt alacsony szintű énhatékonyság gyakran ahhoz vezet, hogy az egyén elkerüli az adott területhez kapcsolódó tanulmányokat és pályákat.

Ezzel szemben a pályaválasztási folyamat olyan viselkedési dimenziókat foglal magában, amelyek bármely karrierirány kiválasztása és megvalósítása szempont-

² A CMI 1978-as változata emellett öt különálló, egyenként 25 tételes kognitív tesztet is tartalmazott (Competence Test), melyek az önismeret, foglalkozási ismeretek, célkijelölés, tervezés és problémamegoldás kompetenciákat mérték. Mivel teljes kitöltésük körülbelül 2,5 órát vett igénybe, a gyakorlatban kevés tanácsadó vagy kutató használta ezeket (Crites 1978).

jából relevánsak. Ide tartozik például a pályadöntési énhatékonyság, amely a leginkább közvetlenül kapcsolódik a karrierrel kapcsolatos döntésekhez. További példák közé sorolható az asszertivitás, az álláskereső énhatékonyság, valamint az énhatékonyság az otthoni és munkahelyi szerepek összehangolásában (Betz – Hackett 1981).

Mivel az „énhatékonysági elvárások” fogalma szolgált a skála kidolgozásának elsődleges elméleti alapjául, a koncepcionális keretet, amelyre a skála operacionálizálása (a konkrét mérési eljárások meghatározása) épült, Crites (1978) pályaezérettségi modellje biztosította. Taylor és Betz (1983), az eredeti skála szerzői e modell alapján határozták meg a pályadöntés-hozatalhoz szükséges készségeket, és fordították le azokat mérhető viselkedési konstrukciókra. Crites elmélete szerint a „jó” pályaválasztási döntések meghozatalát öt kulcsfontosságú pályaválasztási folyamatban való jártasság (kompetencia), valamint a döntéshozatal támogató, érett attitűdök segítik elő.

Mivel az önhatékonyság-elmélet a konkrét viselkedési területeken való kompetenciaérzéshez kötött, Crites öt döntéshozatali kompetenciája alapjául szolgált a kompetens pályadöntéshozatal meghatározásának. Ez az öt kompetencia, amelyek később a Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) skála alskáláiként is megjelentek, a következők:

- pontos önértékelés,
- állásinformációk gyűjtése,
- célkijelölés,
- jövőtervezés,
- problémamegoldás.

A pályadöntési énhatékonyság fogalmának és mérésének kialakítása tehát két jelentős pszichológiai elméleti hagyomány integrációját tükrözi: az egyik a klinikai-társadalmi pszichológia (Bandura énhatékonyság-elmélete), a másik pedig a tanácsadási és pályaválasztási pszichológia (Crites pályaezérettség-modellje) területéről származik (Işik 2010).

Betz és Hackett (1986) több évvel később felhívták a kutatók figyelmét arra, hogy a pályadöntési folyamatot az énhatékonyság elméleti keretében érdemes vizsgálni. Ezt követően Betz, Klein és Taylor (1996) továbbfejlesztették ezt a megközelítést azáltal, hogy összekapcsolták a pályadöntés és az énhatékonyság fogalmait, így lehetővé téve az egyén önbizalmának és annak feltárását, hogy milyen mértékben képes sikeresen végrehajtani a pályadöntéssel kapcsolatos feladatokat (Sidiropoulou-Dimakakou – Argyropoulou 2007).

Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) – Pályadöntési énhatékonyság skála

Taylor és Betz (1983) tanulmányukban vizsgálták Bandura énhatékonyság-elméletének alkalmazhatóságát a pályaválasztási bizonytalanság elméleti megértésében és kezelésében. A Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE) vizsgált viselkedési területeit Crites (1973) öt pályadöntési kompetenciája alapján határozták meg. A kutatás során kidolgoztak egy mérőeszközt, amely ötven, a pályadöntéshez szükséges feladatra vagy viselkedésre vonatkozó énhatékonysági elvárást mér. A pályadöntési énhatékonyság skála célja az egyén azon meggyőződésének mérése, miszerint képes sikeresen végrehajtani a pályadöntéshez szükséges feladatokat (Işik 2010). Emellett a kutatásuk feltárta a pályadöntési énhatékonyság és a pályaválasztási bizonytalanság különböző komponensei közötti összefüggéseket is (Taylor – Betz 1983).

„Fontos megjegyezni, hogy mivel az énhatékonysági elvárások mérése a viselkedéses értékelés területére, azon belül is a kognitív-viselkedéses értékelés körébe tartozik (pl. lásd Ciminero, Calhoun & Adams, 1977; Kendall & Korgeski, 1979), a mérés nem egy hagyományos pszichometriai értelemben vett »skála« kidolgozására összpontosít, hanem arra, hogy az adott viselkedési tartományhoz tartozó konkrét viselkedéseket azonosítsa, melyekhez az egyén énhatékonysági elvárásai kapcsolódnak (pl. Goldfried & Kent, 1972; Kazdin, 1978)” (Taylor – Betz 1983, 69).

Ennek következtében a skála viselkedéses tételei úgy kerültek kialakításra, hogy azok jól értelmezhetőek és közvetlenül hasznosíthatóak legyenek a beavatkozási stratégiák megtervezéséhez. Az alkalmazási környezetben végzett mérés célja az egyéni viselkedési hierarchia feltérképezése a feladatok észlelt nehézségi szintje alapján. Az alacsonyabb énhatékonysági elvárások jellemzően nagyobb szubjektív nehézséget tükröznek. Ezáltal az énhatékonysági szintek mérése egyénre szabott módon, fokozatos nehézségi szintek mentén történt. Taylor és Betz 1983-as vizsgálatában összesen 346 fő vett részt (154 hallgató egy magán bölcsészeti főiskoláról és 193 hallgató egy nagy állami egyetemről). Mindkét csoport kitöltötte a pályadöntési énhatékonyságot mérő skálát, valamint az Osipow és munkatársai (1980) által kidolgozott Career Decision Scale-t (CDS-Pályadöntési Skála).

A Career Decision Scale (CDS) pályadöntési skálát Osipow és munkatársai (1980) fejlesztették ki annak érdekében, hogy mérhetővé tegyék a pályaválasztással kapcsolatos döntési bizonytalanság mértékét. A mérőeszköz 18 tételből áll, amelyek a pályadöntési folyamat különböző aspektusait célozzák. A válaszadás négy fokozatú Likert-skálán történt, ahol az 1. fokozat az „Egyáltalán nem igaz rám”, míg a 4. fokozat a „Teljes mértékben igaz rám” válaszkategóriát jelölte.

A skála első két tétele egy szakmai/oktatási döntöttség indexet alkot, mely azt vizsgálja, hogy a válaszadó milyen mértékben ért egyet olyan állításokkal, amelyek egy adott szakirány (1. tétel) vagy karrierút (2. tétel) iránti elköteleződését tükrözik. A 3–18. tételek összegzése egy pályadöntési bizonytalanság-indexet eredményez, mely a döntési nehézségeket általános szintjét hivatott mérni.

A skála megbízhatóságát két külön egyetemi hallgatói mintán, kéthetes teszt-újra-teszt eljárással vizsgálták. A kapott megbízhatósági együtthatók $\alpha=0,90$ és $\alpha=0,81$ között mozogtak (Osipow et al. 1976), ami megfelelő stabilitásra utal.

A teljes bizonytalansági pontszám mellett faktorpontszámokat is kiszámítottak Osipow (1980) faktorelemzése alapján, amely a következő négy dimenziót különítette el:

- faktor: Strukturáltság és az önbizalom hiánya (8 tételt foglal magába),
- faktor: Döntési konfliktus (két vonzó lehetőség közti hezitálás) (5 tételt foglal magába),
- faktor: Külső akadályok a preferált választáshoz (4 tételt foglal magába),
- faktor: Személyes konfliktus (1 tételt foglal magába).

A mérőeszköz részletes leírását és értelmezési útmutatóját az Osipow (1980) által kiadott hivatalos kézikönyv tartalmazza.

A kapott adatok elemzése folyamán a CDMSE teljes és alszála pontszámaira, valamint a CDS bizonytalansági pontszámára vonatkozóan kiszámították az átlagokat, a szórásokat, az item-összpontszám korrelációkat, a t-próbákat a nemi különbségek statisztikai szignifikanciájának vizsgálatára. Vizsgálták a Pearson-féle korrelációs együtthatókat, valamint lépcsőzetes többszörös regresszióelemzést végeztek külön-külön az 1. és 2. csoport esetében, hogy megvizsgálják, milyen kapcsolat van a pályadöntési önhatékonyság (CDMSE), a verbális és matematikai képesség (SAT/ACT), valamint a pályaválasztási bizonytalanság (CDS) között. Ezt követően kiszámították a CDMSE és CDS teljes és alszála pontszámai közötti összefüggések leírására.

A válaszok alapján az egyes tételek egy hierarchiába rendezhetők, amely megmutatja, hogy az egyetemi hallgatók átlagosan mennyire nehéznek ítélték meg az adott feladatokat. A „nehézség” ebben az esetben nem a pszichometriai értelemben vett, helyes válaszok arányára utaló mutató, hanem az adott viselkedés észlelt megvalósíthatóságát tükrözi. A fogalom tehát az egyén önhatékonysági elvárásaihoz viszonyított szubjektív feladatnehézséget jelöli. Az alacsony önhatékonyság egyenlő a magasabb észlelt nehézség, mely fordítva is igaz. Bár az intervenciók szempontjából célszerűbb lenne egyéni nehézségi hierarchiák kialakítása, ezen kutatásban az önhatékonysági szintek átlagai alapján állapították meg az 50 tétel relatív nehézségét.

A CDMSE 50 tételének strukturális összefüggéseinek feltárására iteratív főkomponens-elemzést végeztek varimax forgatással. A főkomponens-elemzés alkalmazásának célja az volt, hogy a skála tételei közötti közös és egyedi variancia megjelenjen a faktorstruktúrában. Az elméleti megalapozottság alapján az elemzés során öt faktort vontak ki (Taylor – Betz 1983).

Ebből adódóan a mérőeszköz szerkezeti felépítése öt alszála foglalt magában, amelyek mindegyike egy-egy jól körülhatárolható pályadöntési kompetenciaterületet reprezentál. Az egyes alszála kompetencia-területeit és azok tartalmi leírását az 1. táblázat foglalja magába.

Alskála	Kompetencia területe	Tematikus fókusz
1.	Pontos önértékelés (Self-Appraisal)	Saját képességek, értékek, érdeklődés felismerése.
2.	Állásinformáció gyűjtése (Occupational Information)	Karrierlehetőségek feltérképezése, információs források keresése.
3.	Célkijelölés (Goal Selection)	Megfelelő szakirány kiválasztása, célorientált döntések.
4.	Jövőtervezés (Planning for the Future)	Tanulmányi/munkaügyi tervek készítése, időtervezés.
5.	Problémamegoldás (Problem Solving)	Alternatívák elemzése, nehézségek kezelése.

1. táblázat: A Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) egyes kompetencia-területei és tematikus fókuszai (Forrás: Saját szerkesztés)

Az alskálák egyes tételmondatai szerzői jogi védelem alatt állnak, ezért azok teljes terjedelemben történő közlésére jelen dolgozat keretein belül nincs lehetőség. A bemutatás kizárólag a szerkezeti felépítésére, tartalmi dimenzióira, valamint alkalmazási területekre korlátozódik. Csupán egy-egy példatétel ismertetésére van lehetőség, illusztrációs céllal. Az alábbi példák azt mutatják be, hogyan épülnek fel a tételmondatok, illetve milyen típusú önértékelésre készítetik a válaszadót. A tételek mindegyike a következő kérdésformulával kezdődik: „Mennyire vagy magabiztos annak meghatározásában, hogy képes vagy...”

A skála öt tartalmi dimenzióját az alábbi példamondatok illusztrálják:

- Pontos önértékelés – Meghatározni, mi lenne számodra az ideális munka.
- Állásinformáció gyűjtése – Leírni, milyen feladatokat lát el az a szakma vagy foglalkozás, amelyet választani szeretnél.
- Célkijelölés – A számodra legmegfelelőbb szakot választani, még akkor is, ha emiatt hosszabb ideig tart a diploma megszerzése.
- Jövőtervezés – Meghatározni azokat a lépéseket, amelyeket meg kell tenned a választott szakod sikeres elvégzéséhez.
- Problémamegoldás – Kidolgozni egy stratégiát arra az esetre, ha nem tudnád befejezni az egyetemet.

Az önértékelés egy tízfokozatú skálán történt, ahol a 9-es érték a teljes magabiztosságot, míg a 0 érték az egyáltalán nem érzett magabiztosságot jelölte. Az énhatékonysági elvárások mérése a pályadöntéssel összefüggésben arra irányult, hogy a válaszadók önértékelést adjanak saját képességeikről az egyes, a pályadöntés szempontjából releváns feladatok sikeres végrehajtására vonatkozóan (Taylor – Betz 1983).

Mivel ez a vizsgálat jelentette a CDMSE első empirikus alkalmazását, a kutatás során kiemelt figyelmet fordítottak a skála pszichometriai jellemzőinek feltárására. A

skála belső megbízhatósága kiváló volt. A teljes minta ($N = 346$) esetében Cronbach-alfa értéke $\alpha = .97$, alskálánként pedig a Célkijelölés $\alpha = .87$; az Állásinformáció gyűjtése: $\alpha = .89$; a Problémamegoldás: $\alpha = .86$; a Jövőtervezés: $\alpha = .89$ és a Pontos önértékelés: $\alpha = .88$ volt, ami azt jelzi, hogy a skála mind a teljes konstrukció, mind az egyes dimenziók szintjén magas belső konzisztenciával rendelkezik.

Az egyes tételek és a teljes skála pontszáma közötti korrelációk túlnyomó részt magasak voltak; az 50 tételből 43 esetben $r = .50$ feletti értéket mutattak. A skála egyes tételeinek átlagai 5,18 és 7,85 között szóródtak, ami azt mutatja, hogy a válaszadók általában „némi” és „jelentős” magabiztosság között ítélték meg képességeiket a pályadöntési feladatok végrehajtására.

A tíz legnehezebb tétel többsége a Problémamegoldás és Célkijelölés alskálákhoz tartozott. A két vizsgált hallgatói csoport skálaátlagai között nem mutatkozott statisztikailag szignifikáns különbség. A nemek közti összehasonlítás alapján a női hallgatók kissé magasabb önhatékonysági pontszámokat értek el a célkijelölés és tervezés alskálákon, de a teljes CDMSE pontszám tekintetében nem volt szignifikáns különbség.

A CDMSE és a CDS pontszámai közepesen erős, negatív korrelációt mutattak egymással ($r = -.31$ és $-.51$ között), ami azt támasztja alá, hogy a pályadöntési önhatékonyság növekedése a döntési bizonytalanság csökkenésével jár együtt. A regresszioelemzés eredményei szerint a CDMSE jelentős mértékben előrejelezte a pályaválasztási bizonytalanságot: az 1. csoportban a modell 20%-os magyarázóerővel ($R = .48$) rendelkezett, míg a 2. csoportban csak az énhatékonyság bizonyult szignifikáns prediktornak.

Az 50 tétel faktorszerkezetét iterált főkomponens-elemzéssel, varimax forgatás mellett vizsgálták. Az ötfaktoros megoldás a teljes variancia 52%-át magyarázta meg. A faktorstruktúra ugyan nem volt teljesen egyértelmű, de az első faktoron magas faktortöltéssel rendelkező tételek aránya (több alskálából származó itemekkel) egy átfogó, általános pályadöntési önhatékonysági dimenzió jelenlétére utal. Ez a megfigyelés összhangban állt a magas interkorrelációs értékekkel, valamint a skála belső konzisztenciájával. Az elemzés eredményei így megerősítik a skála konstrukciós érvényességét és azt, hogy a CDMSE megbízható eszköz a pályadöntési önhatékonyság vizsgálatára (Taylor – Betz 1983).

„Bár a Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE) öt alskálájának belső megbízhatósága a legtöbb empirikus vizsgálatban megfelelőnek bizonyult (Betz et al., 2005; Chung, 2002; Osipow & Gati, 1998), az ötfaktoros szerkezet érvényessége nem bizonyult egyértelműen stabilnak. A faktoranalitikus kutatások rendszerint az »Állásinformáció gyűjtés« és a »Célkijelölés« alskálákat azonosították leginkább konzisztens faktorként (Betz et al., 1996; Hampton, 2005; Nilsson et al., 2002; Taylor & Popma, 1990)” (Lo Presti et al. 2013, 338).

Ennek ellenére több szerző is javasolja az eredeti ötfaktoros felosztás megtartását, különösen a karrier-tanácsadási gyakorlatban és a beavatkozások hatékonyságának értékelése során (Luzzo – Day 1999; O'Brien 2003). A CDSE kulturális adaptációját számos nemzetközi kutatás is vizsgálta (Creed et al. 2002; Hampton 2005), amelyek általában alátámasztották a skála alkalmazhatóságát más kultúrákban is, ugyanakkor felhívták a figyelmet arra, hogy az ötfaktoros struktúra nem min-

den populációban igazolódik. Például Chaney és mtsai (2007) afroamerikai mintán végzett feltáró faktoranalízise alapján egy négyfaktoros modellt javasoltak. Miller és mtsai (2009) összehasonlították az ötfaktoros modellt alternatív struktúrákkal, köztük egy egyfaktoros megoldással, továbbá Hampton (2005), valamint Creed és mtsai (2002) háromfaktoros modelljeivel. Ugyanakkor korábbi vizsgálatok már jelezték, hogy az öt alskála mögött egy átfogó, általános faktorszerkezet is kimutatható (Robbins 1985; Taylor – Popma 1990).

Összességében a vizsgált elméleti modellek, különösen Crites (1965) pályaelettségi modellje hasznos keretet nyújtanak a pályadöntési viselkedés vizsgálatához. A kidolgozott mérőeszköz elsősorban a pályadöntési énhatékonyság általános szintjének megbízható mérésére alkalmas, míg az egyes döntési kompetenciák elkülönült értékelése korlátozottabb. További kutatások szükségesek az önhatékonysági elvárások kialakulásának és hatásainak feltárására, valamint az önhatékonyság növelését célzó intervenciók hatékonyságának vizsgálatára. Taylor és Betz eredményei alátámasztják, hogy az önhatékonyság szerepét kiemelten kell kezelni a pályaválasztási folyamatok kutatásában, és a skála alkalmazható a pályadöntési nehézségek értékelésére és a beavatkozások tervezésére is (Taylor – Betz 1983).

Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form – Pályadöntési énhatékonyság skála – Rövidített változat

A Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE) rövidített változatának kidolgozását és pszichometriai értékelését Nancy E. Betz, Karla L. Klein és Karen M. Taylor végezték el 1996-ban. Ezen fejezet kidolgozását az említett publikáció alapján végeztük. Bár az eredeti, 50 tételből álló CDMSE skála megbízható és széles körben alkalmazott mérőeszköznek bizonyult a pályadöntési önhatékonyság vizsgálatában, terjedelme bizonyos kutatási és tanácsadási helyzetekben akadályozhatta a gyakorlati alkalmazhatóságot. A skála hosszúsága különösen hátrányosnak bizonyulhatott empirikus vizsgálatok során, valamint egyéni tanácsadási beavatkozások vagy programértékelések keretében, ahol a mérési idő és a válaszadói terhelhetőség korlátozott. E problémák orvoslására a szerzők célja a skála egy rövidebb, ugyanakkor pszichometriailag megbízható változatának – a 25 tételes CDMSE Short Form (CDMSE-SF) – kifejlesztése és validálása volt, ahol a válaszkála megegyezik az eredetiével.³ A rövidített skála hatékonyságát és alkalmazhatóságát a szerzők annak alapján ítélték meg, hogy mennyiben képes megtartani az eredeti skála belső konzisztenciáját, illetve mennyiben mutat szignifikáns és elméletileg megalapozott összefüggéseket a releváns kritériumváltozókval. A validitás vizsgálata során a CDMSE-SF eredményeit két, széles körben alkalmazott mérőeszközzel vetették össze: a Career Decision Scale-lel (CDS), amely a pályaválasztási bizonytalanság mértékét hivatott feltárni, valamint a My Vocational Situation (MVS; Holland et al. 1980) kérdőívvel, amely a szakmai identitás fejlettségét méri.

³ 2005-ben készült egy olyan változat, amely ugyanennyi tételt tartalmazott, de a válaszadás egy 5 fokozatú önbizalmi skálán történt (Betz – Hammond – Multon 2005).

A korrelációs eredmények mellett a szerzők faktorelemzést is végeztek a rövidített skála strukturális érvényességének alátámasztása érdekében, amelynek célja a mögöttes faktorstruktúra feltárása volt, különös tekintettel a pályadöntési önhatékonyosság elméleti dimenzióira (Betz et al. 1996).

A 25 tételes rövidített változat (CDMSE-SF) kidolgozásának egyik elsődleges célja az volt, hogy megőrizze az eredeti skála elméleti alapjait. Noha a faktorelemzések nem minden esetben igazolták maradéktalanul e szerkezet empirikus meg-alapozottságát, a modell továbbra is relevánsnak és alkalmazhatónak bizonyult mind elméleti, mind pedig tanácsadási kontextusban. Gati és mtsai az eredeti CDMSE mérőeszközzel végzett empirikus vizsgálataik eredményei alapján arra a következtetésre jutottak, hogy mikor az alacsony item-skála korrelációval vagy más skálákkal való magas átfedéssel rendelkező problematikus tételeket eltávolították, a klaszterelemzésekben kirajzolódott az ötfaktoros szerkezet (Gati et al. 1994). Ez a megállapítás alátámasztja a rövidített változat pszichometriai megbízhatóságát és a skála koncepcionális koherenciáját.

„Ennek megfelelően az új, 25 tételes rövidített skála úgy készült, hogy az eredeti öt alskálából minden esetben 5-5 tételt tartottak meg, a következő négy kiválasztási kritérium alapján:

- (a) általános tartalmi reprezentativitás (szemben a szűk, specifikus tartalommal), (b) legalább .50-es item-saját skála korreláció, (c) kizárólagos faktorbetöltés Taylor és Popma (1990) faktorelemzésében, (d) Gati és munkatársai (1994) javaslata a megtartásra a skálamegosztás alapján.

Az egyes tételekhez rendelt kritériumszám alapján azokat a tételeket távolították el, amelyek a legkevesebb szempontnak feleltek meg” (Betz et al. 1996, 48).

A Career Decision Scale (CDS) egy széles körben alkalmazott, standardizált mérőeszköz, mely mind az elméleti kutatásokban – a pályadöntési nehézségek pszichológiai hátterének mélyebb megértése érdekében –, mind pedig a gyakorlati tanácsadási folyamatok értékelésében alkalmazható, ahol kritériumváltozóként szolgál a tanácsadási beavatkozások hatékonyságának mérésére.

Korábbi empirikus vizsgálatok (Taylor – Betz 1983) kimutatták, hogy a CDS szoros kapcsolatban áll a pályadöntési önhatékonyssággal, ezért a CDMSE-SF skálával való kapcsolatának igazolása is kiemelt fontosságú volt. A CDS összesen 18 tételt tartalmaz, amelyek közül az 1. és 2. tétel alkotja a Bizonyosság (Certainty) alskálát, míg a 3–18. tételek a Bizonytalanság (Indecision) alskálát. A válaszadás egy négy-fokozatú Likert-típusú skálán történik, amely a „teljes mértékben jellemző rám” és az „egyáltalán nem jellemző rám” pólusok mentén méri a válaszadó szubjektív megítélését. A skála pontszámai úgy kerülnek kiszámításra, hogy a magasabb értékek nagyobb mértékű bizonytalanságot, illetve alacsonyabb pályadöntési bizonyosságot jeleznek.

Hasonlóan a Career Decision Scale-hez (CDS), a My Vocational Situation (MVS) mérőeszköz is széles körben alkalmazott az egyéni pályaaorientációs sajátosságok vizsgálatában, különösen a szakmai identitás meghatározottságának értékelése céljából. Az eszköz központi eleme a 18 tételből álló Vocational Identity skála, amely a pályadöntéssel kapcsolatos világos és stabil énkép jelenlétét vagy annak

hiányát méri. Emellett az MVS további két kiegészítő skálát is tartalmaz: négy tétel a foglalkozási információk iránti szükségletet, további négy pedig a pályaválasztási célok megvalósítását akadályozó tényezők észlelését vizsgálja (Holland et al. 1980).

A skála tételeire igaz-hamis formátumban kell válaszolni, azonban az értékelés kizárólag a „hamis” válaszokat pontozza. Ennek értelmében a magasabb pontszám erősebb szakmai identitásra – azaz a célok, érdeklődési területek és képességek tiszta és stabil képére – utal, míg az alacsonyabb pontszám az identitásban való bizonytalanság, illetve zavar jelenlétére enged következtetni.

Betz et al. 1996-os vizsgálatában 184 alany vett részt, kik bevezető pszichológiai tanfolyamokra voltak beiratkozva egy nagy középnyugati egyetemen az Amerikai Egyesült Államokban. A hallgatók 1993 őszén három mérőeszközt töltöttek ki: a Career Decision-Making Self-Efficacy Scale – Short Form (CDMSE-SF), a Career Decision Scale (CDS) és a My Vocational Situation (MVS) kérdőíveket. Az adatok elemzése a CDMSE új, rövidített változatának belső megbízhatóságára, faktorstruktúrájára és érvényességi mutatóira irányult. A korrelációk kiszámítása nemenként külön-külön történt.

Cronbach-alfa értékeket az 5 tételes alskálák esetében meghaladták a minimálisan elfogadható szintet (.70; Nunnally, 1978). A teljes minta (N = 184) esetében Cronbach-alfa értéke $\alpha = .94$, mely megközelíti az eredeti skála 0,97-es értékét, alskálánként pedig a Célkijelölés $\alpha = .83$; az Állásinformáció gyűjtése: $\alpha = .78$; a Problémamegoldás: $\alpha = .75$; a Jövőtervezés: $\alpha = .81$ és a Pontos önértékelés: $\alpha = .73$ volt (Betz et al. 1996).

Az átlagértékek és szórásokat tekintve az adatok alapján, a CDS Bizonyosság skálát kivéve, nem mutatkozott szignifikáns nemi különbség az egyes skálák pontszámaiban. A CDMSE-SF öt alskáláján a férfi hallgatók összességében magasabb önhatékonysági szintet jeleztek, mint női társaik. Habár az MVS kérdőív Pályaidentitás és Bizonytalanság skálákon nem volt szignifikáns különbség, a férfiak szignifikánsan magasabb ($p < .05$) pályabiztonságot jeleztek.

A CDMSE-SF és más mérőeszközök (MVS, CDS) közötti korrelációkat vizsgálva kiderült, hogy a legtöbb korreláció statisztikailag szignifikáns és közepes erősségű volt. A CDMSE-SF skálák korrelációi az MVS Pályaidentitás skálájával és a CDS Bizonytalanság skálájával általában magasabbak voltak nőknél, mint férfiaknál.

A 25 tételes rövidített CDMSE (CDMSE-SF) konkurens érvényességi mutatói azt jelzik, hogy az eszköz legalább olyan, esetenként pedig nagyobb mértékű összefüggést mutat a releváns kritériumváltozókkal, mint az eredeti, 50 tételes változat. Mindkét verzió esetében a legerősebb korrelációk a Célkijelölés alskála (Pályaválasztási bizonytalanság, Bizonyosság, Pályaidentitás) külső kritériumskálái között jelentkeztek. A többi alskála és a kritériumváltozók közötti kapcsolatok többnyire közepes erősségűek és statisztikailag szignifikánsak. Kiemelendő, hogy a rövidített skála érvényességi mutatói kilencből kilenc, illetve tizenkettőből kilenc esetben magasabb értékeket mutattak, mint a hosszabb skála, ami arra utal, hogy a rövidített változat Célkijelölés alskálája kulcsfontosságú szerepet tölt be a vizsgált konstrukciók közötti kapcsolatokban (Betz et al. 1996).

„A CDMSE rövidített változatának faktoranalíziséhez főkomponens-analízist végeztek ortogonális rotációval. Öt olyan faktor azonosult, amelyek sajátértéke (eigenvalue) meghaladta az 1,0 értéket. Annak érdekében, hogy megvizsgálják, vajon a tételek elhagyása fokozta-e az eredeti, elméleti ötfaktoros struktúrához való illeszkedést, öt faktort rotáltak. [...] Az ötfaktoros megoldás az összvariancia 62%-át magyarázta meg, az egyes faktorok sorrendben 16%, 14%, 12%, 11% és 9%-ot tettek ki. [...] A kétfaktoros megoldás az összvariancia 47%-át magyarázta meg” (Betz et al. 1996, 54).

A CDMSE-SF alkalmazása mind kutatási, mind tanácsadási kontextusban igéretesnek bizonyul. Tudományos vizsgálatok esetében egy pszichometriailag megbízható, ugyanakkor rövidebb mérőeszköz jelentősen növeli az eszköz gyakorlati hasznosságát azáltal, hogy csökkenti az adatfelvétel időigényét. A 25 tételből álló skála különösen előnyös lehet programértékelési kutatásokban, illetve pályaorientációs beavatkozások előtti és utáni mérési pontokon. Noha az ötfaktoros struktúra empirikus igazolása korlátozott, a karrierdöntéssel kapcsolatos öt kompetenciaterület továbbra is releváns és jól alkalmazható keretrendszert biztosít. Ez a struktúra nemcsak a karrierfejlesztési folyamat lépéseinek megértését segíti elő, hanem a tanácsadási és pályaorientációs gyakorlat elméleti megalapozásához is hozzájárul.

Az elmúlt évtizedekben a pályadöntési énhatékonyság konstrukciója, a CDMSE széles körű tudományos érdeklődést váltott ki, és számos empirikus kutatás fókuszába került. A konstrukció mérésére használt CDMSE-SF skála pszichometriai jellemzőit több országban is megvizsgálták, különböző kulturális és társadalmi kontextusokban. A skála érvényességét és megbízhatóságát elemző vizsgálatok következetesen kedvező eredményeket mutattak Európában (Betz et al. 1996), Ausztráliában és Dél-Afrikában (Creed et al. 2002; Creed et al. 2006; Chaney et al. 2007), valamint Indonéziában (Chaney et al. 2007). A legtöbb vizsgálat a skála belső konzisztenciáját megfelelőnek vagy jónak minősítette, mely a mérőeszköz pszichometriai stabilitására utal. A 2. táblázat időrendi sorrendben mutatja be az egyes vizsgálatokban kapott megbízhatósági mutatókat, külön feltüntetve az alskálák és az összpontszám Cronbach-alfa értékeit, melyek révén a CDMSE-SF skála belső megbízhatósága átfogóan értékelhető (Betz et al. 1996; Lo Presti et al. 2013; Török 2016; Duru et al. 2021; Purnama – Ernawati 2021; Winingsih et al. 2023; Linge – Kosnin 2024; Ern et al. 2024).

Kutatások	Kutatási minta	Faktor - Kompetencia terület					A teljes skála Cronbach- α értéke
		Pontos önértékelés / Self-Appraisal	Állásinformációgyűjtés / Occupational Information	Célkijelölés / Goal Selection	Jövőtervezés / Planning for the Future	Probléma-megoldás / Problem Solving	
Betz et al. 1996.	Egyetemi hallgatók N = 184	.73	.78	.83	.81	.75	.94
Lo Presti et al. 2013.	Középiskolai diákok N = 3390	.67	.58	.64	.69	.64	.89
Török 2016.	Középiskolai diákok N = 649	.74	.75	.69	.73	.74	.92
Duru et al. 2021.	Középiskolai diákok N = 418	.75	.76	.77	.75	.71	.89
Purnama – Ernawati 2021.	Középiskolai diákok N = 539	.83	.84	.86	.83	.89	.97
Winingsih et al. 2023.	Középiskolai diákok N = 579	.929	.903	.909	.937	.850	Nincs feltüntetve
Linge – Kosnin 2024.	Egyetemi hallgatók N = 280	.837	.846	.885	.867	.858	.967
Ern et al. 2024.	Egyetemi hallgatók N = 299	.72	.70	.69	.83	.71	.93

2. táblázat: A CDSE-SF megbízhatósági mutatói (Cronbach- α az egyes vizsgálatokban)
(Forrás: Saját szerkesztés)

A felsoroltakon túl számos további empirikus kutatás is alátámasztotta a skála magas belső megbízhatóságát. Például Chung (2002) tanulmánya $\alpha = 0,93$ -as, Luzzo (1993) $\alpha = 0,83$ -as, míg Nilsson és mtsai (2002) $\alpha = 0,97$ -es Cronbach-alfa értéket mutattak ki, melyek megerősítik a skála konzisztens működését különféle populációkban és kulturális kontextusokban.

A CDSE-SF skála kombinált alkalmazása pszichológiai és oktatási mérőeszközökkel

A karrierdöntési énhatékonyság vizsgálata során egyre gyakoribbá vált a CDSE-SF (Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form) mérőeszköz alkalmazása különböző pszichológiai és oktatási kérdőívekkel együtt. Ezzel a megközelítéssel lehetőség nyílik a karrierdöntési önhatékonyság komplex, multidimenzionális aspektusainak feltárására, valamint annak összefüggéseire más személyiségjegyekkel, kompetenciákkal és értékrendszerekkel. A nemzetközi kutatások széles körben igazolták a CDSE-SF skála megbízhatóságát és érvényességét, miközben gyakran együtt alkalmazták más jól ismert mérőeszközökkel (Hampton 2006; Kavas 2013; Işık 2010; Ern et al. 2024). Ezen vizsgálatok jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy mélyebb megértést nyerjünk a karrierdöntési folyamatok pszichológiai alapjairól, és iránymutatást adtak a célzott intervenciók fejlesztéséhez.

2006-ban Hampton Kínában végzett kutatásában a CDSE-SF mérőeszköz mellett alkalmazta a General Self-Efficacy Scale (GSES – Általános énhatékonyság-skála) mérőeszközt. Eredményei szerint az összpontszámok eloszlása közel normális volt, továbbá a CDSE-SF skála magas belső konzisztenciát mutatott a kínai középiskolás mintán. Emellett a magasabb nyelvi teljesítményt pozitív korrelációban találták a karrierdöntési énhatékonyság szintjével (Hampton 2006). 2013-ban, Törökországban Kavas szintén ezt az énhatékonyság-mérő skálát alkalmazta, ahol a CDSE-SF összpontszáma és a GSES közötti korreláció értéke 0,65 volt ($p < .01$), ami arra utal, hogy a magasabb karrierdöntési énhatékonyság pozitív kapcsolatban áll az általános önhatékonysággal. A kutatás egyik korlátja, hogy a résztvevők az ország egyik legmagasabb presztízsű, versenyképes állami egyeteméről kerültek ki, így az eredmények kizárólag hasonló populációkra általánosíthatók. A szerzők ezért javasolták, hogy a jövőbeli vizsgálatok során változatosabb minták bevonásával, különböző korosztályokból, állami és magánintézményekből, valamint az ország eltérő régióiból is gyűjtsenek adatokat (Kavas 2013).

Işık (2010) szintén törökországi kutatásában a CDSE-SF mérőeszköz mellett a McWhirter és mtsai (2000) által fejlesztett Vocational Outcome Expectations Scale (Szakmai eredményvárakozások skálája) mérőeszközt is alkalmazta. A kutatás eredményei egyértelműen alátámasztják, hogy a szociális-kognitív elméleti keret tudatosan kiválasztott, gyakorlati elemeinek integrálása (az énhatékonysági élmények biztosítása, a pályaválasztási alternatívák feltérképezése, modellkövetés és a támogatás különböző formái) egy célzott csoportos beavatkozás során jelentős mértékben növelheti a pályadöntési énhatékonyság eredményvárakozásait. Az eredmények megerősítik a szociális-kognitív elmélet alapfeltevéseit, továbbá igazolják,

hogy egy átfogó, többdimenziós, négy információs forrást integráló karrierintervenció hatékonyan fejlesztheti az egyetemi hallgatók szakmai eredményvárakozásait. Az alkalmazott módszertan és a kapott eredmények jelentős perspektívákat kínálnak a karrierfejlesztési programok továbbfejlesztésére és gyakorlati alkalmazására (Işık 2010).

Napjainkban Ern és mtsai (2024) malajziai kutatásukban a Hyde és Weathington (2006) által fejlesztett Personal Life Values (PLV) mérőeszközt alkalmazták, különös figyelmet fordítva a „Self Value” (Önérték) dimenzióra. Ez a skála lehetővé tette, hogy a CDSE-SF különböző alskáláin elért eredményeket összevegyék a Self Value pontszámokkal, így vizsgálva, hogy a CDSE-SF mennyiben képes mérni az önértékeléssel összefüggő karrierdöntési önhatékonyságot. A CDSE-SF alskálái és a Self Value dimenzió közötti pozitív korreláció arra utal, hogy az egyéni karrierdöntési önhatékonyság szoros kapcsolatban állhat az egyén átfogó személyes értékrendjével. Ezek az eredmények mélyebb betekintést nyújtanak abba, miként kapcsolódnak a CDSE-SF egyes aspektusai az egyén önképéhez és értékrendszeréhez. Hyde és Weathington (2006) megállapításai indirekt módon alátámasztják azt a feltételezést, hogy azok az egyének, akik erős önértékeléssel és karriercéljaikkal összhangban álló személyes értékekkel rendelkeznek, nagyobb valószínűséggel alakítanak ki pozitív munkához való attitűdöt, és érnek el jelentősebb karriersikereket (Ern et al. 2024).

A CDSE-SF skála más pszichológiai és oktatási mérőeszközökkel való kombinált alkalmazása lehetővé teszi a karrierdöntési önhatékonyság átfogóbb vizsgálatát. A bemutatott kutatások megerősítik a skála megbízhatóságát és érvényességét különböző kulturális kontextusokban, valamint rámutatnak az önértékelés és személyes értékrend szerepére a karrierdöntési folyamatban. Jövőbeni kutatásokban ajánlott a minták szélesítése és a mérőeszközök további fejlesztése a karrierintervenciók hatékonyságának növelése érdekében.

Összegzés

„Bár a pályához kapcsolódó énhatékonyság értékelése napjainkban már sokkal specifikusabb viselkedési területekre is kiterjed, mint például a feladatspecifikus szakmai énhatékonyság (Osipow et al., 1993; Rooney & Osipow, 1992), a matematikai énhatékonyság (Betz & Hackett, 1983), vagy a Holland-témák mentén vizsgált énhatékonyság (Betz et al., 1996; Lenox & Subich, 1994), mégis a legnagyobb érdeklődés a kutatók és a szakemberek részéről továbbra is a pályadöntési énhatékonyság, valamint annak fő mérőeszköze, a CDMSE (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, Taylor & Betz, 1983) és annak rövidített változata (CDMSE-SF; Betz et al., 1996) iránt mutatkozik.” (Betz – Luzzo 1996, 413)

Seligman (1994) szerint a gyermekek körülbelül 12 éves korban kezdik kialakítani pályatudatukat és személyes értékrendjüket, melyek alapot nyújtanak álmaik megtervezéséhez és megvalósításához. Az elmúlt évtizedek során a pályadöntési folyamatok pszichológiai vizsgálata nemzetközi szinten egyre nagyobb hangsúlyt kapott, különös tekintettel az énhatékonyság szerepére ezen döntések meghozá-

talában (Anderson – Betz 2001; Betz – Luzzo 1996; Chung 2002). E kutatások rendszeresen igazolták, hogy a pályadöntési éhatékonyság erős kapcsolatban áll az egyének karriercéljaival és fejlődésével. Továbbá, más vizsgálatok kiterjesztették az éhatékonyság szerepének feltárását a sikeres álláskeresési magatartás és munkateljesítmény vonatkozásában is (Bandura 1997; Nesdale – Pinter 2000). Az éhatékonyság mérésével lehetőség nyílik a pályafejlődés komplex folyamatában releváns pszichológiai tényezők mélyebb megértésére (Niles –Sowa 1992).

A CDESES skálát számos más pszichometriai eszközzel együtt alkalmazták annak validitásának igazolására. Így például negatív korrelációt találtak az Osipow Career Decision Scale (CDS; Osipow et al. 1980) kérdőívével, amely a pályaválasztási bizonytalanság szintjét méri, valamint pozitív összefüggést a Vocational Identity Scale-el (Holland et al. 1980), amely az egyén pályacéljaival kapcsolatos önkép tisztaságát vizsgálja (Betz et al. 2005).

A pályadöntési éhatékonyság vizsgálata az egyetemi hallgatók körében kiemelt kutatási terület, mivel az egyetemi időszak az átmenet kritikus szakaszát jelenti az iskolapadból a munka világába történő belépésben. Ekkor a hallgatóknak reális és megalapozott döntéseket kell hozniuk karrierjük alakulásával kapcsolatban (Amani 2018). Ezért fontos, hogy megértsük az egyetemi hallgatók pályadöntési hatékonyságának szintjét és az azt befolyásoló tényezőket.

Irodalom

- Amani, J. (2018): Career decision-making self-efficacy of higher education students in Tanzania: Does age, gender, and year of study matter? *Papers in Education and Development*, 36. (Letöltve: 2025.07.15.)
- Anderson, S. L. – Betz, N. E. (2001): Sources of social self-efficacy expectations: Their assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98–117. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1753>
- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986): *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall. (Letöltve: 2025.06.12.)
- Betz, N. E. – Hackett, G. (1981): The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E. – Hammond, M. S. – Multon, K. D. (2005): Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131–149. <https://doi.org/10.1177/1069072704273123>
- Betz, N. E. – Hackett, G. (1981): The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E. – Hackett, G. (1983): The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329–345. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90046-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90046-5)

- Betz, N. E. – Hackett, G. (1986): Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 279–289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>
- Betz, N. E. – Harmon, L. – Borgen, F. (1996): The relationship of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 90–98. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.1.90>
- Betz, N. E. – Klein, K. L. – Taylor, K. M. (1996): Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E. – Luzzo, D. A. (1996): Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Chaney, D. – Hammond, M. S. – Betz, N. E. – Multon, K. D. (2007): The reliability and factor structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale–SF with African Americans. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 194–205. <https://doi.org/10.1177/1069072706298020>
- Chung, Y. B. (2002): Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), <https://doi.org/10.1177/089484530202800404>
- Creed, P. – Patton, W. – Prideaux, L.-A. (2006): Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47–65. <https://doi.org/10.1177/0894845306289535>
- Creed, P. A. – Patton, W. – Watson, M. B. (2002): Crosscultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale–short form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327–342. <https://doi.org/10.1177/10672702010003004>
- Crites, J. O. (1976): A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105–118.
- Crites, J. O. (1978): *Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory* (2nd ed.). Monterey, CA: McGraw-Hill/CTB.
- Crites, J. O. – Savickas, M. L. (1996): Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131–138. <https://doi.org/10.1177/106907279600400202>
- Duru, H. – Soner, O. – Sinan, F. N. (2021): The predictors of career decision-making difficulties among high school students: Career decision self-efficacy and personal traits – Turkey case. *Journal of Education and Science in Theory and Practice*, 21(1), 33–42. <https://hdl.handle.net/11452/51960>
- Ern, C. X. – Siew, C. H. – Chan, C. – Abdul Aziz, N. A. H. B. – Hui, L. Y. – Chua, B. S. (2024): Psychometric properties of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSES-SF) in a sample of Malaysia university students. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Sosial (JPsiKS)*, 8, 91–97. (Letöltve 2025.07. 16)
- Gati, I. – Osipow, S. H. – Fassa, N. (1994): The scale structure of multi-scale measures: Application of the split-scale method to the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2(4), 384–397. <https://doi.org/10.1177/106907279400200405>
- Hampton, N. Z. (2005): Testing for the structure of the career decision self-efficacy scale-short form among Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 98–113. <https://doi.org/10.1177/1069072704270298>

- Hampton, N. Z. (2006): A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form in Chinese high school students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142–155. <https://doi.org/10.1177/0894845306293540>
- Holland, J. L. – Daiger, D. C. – Power, P. G. (1980): *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (Letöltve: 2025.08.27.)
- Holland, J. L. – Holland, J. E. (1977): Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404–414. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.24.5.404>
- Hyde, R. E. – Weathington, B. L. (2006): The congruence of personal life values and work attitudes. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 132(2), 151–190. <https://doi.org/10.3200/MONO.132.2.151-192>
- Işık, E. (2010): *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* [Kiadatlan doktori disszertáció, Çukurova Egyetem, Társadalomtudományi Intézet, Adana]. (Letöltve: 2025.07.02.)
- Kavas, A. B. (2013): A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386–397. <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Lenox, R. A. – Subich, L. M. (1994): The relationship between self-efficacy beliefs and inventoried vocational interests. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 302–313. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00514.x>
- Linge, D. – Mohd Kosnin, A. (2024): Revisiting reliability and validity of Career Decision-Making Self-Efficacy Short-Form Scale among college students in China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(5). <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i5/21556>
- Lo Presti, A. – Pace, F. – Mondo, M. – Nota, L. – De Carlo, A. – Urbinati, D. – Ferrari, L. (2013): An examination of the structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale (Short Form) among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 337–347. <https://doi.org/10.1177/1069072712471506>
- Luzzo, D. A. (1993): Reliability and validity testing of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26(2), 137–142.
- Luzzo, D. A. – Day, M. A. (1999): Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/106907279900700101>
- Miller, M. J. – Sendrowitz Roy, K. – Brown, S. D. – Thomas, J. – McDaniel, C. (2009): A confirmatory test of the factor structure of the short form of the Career Decision Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 507–519. <https://doi.org/10.1177/1069072709333605>
- Nagyné H. A. (2019): A pályaeorientáció jelentősége napjainkban. *Deliberationes*, 1(1), 71–79. https://epa.oszk.hu/04200/04291/00023/pdf/EPA04291_deliberationes_2019_1_071-079.pdf
- Nesdale, D. – Printer, K. (2000): Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *Journal of Social Psychology*, 140(5), 608–614. <https://doi.org/10.1080/00224540009600500>
- Niles, S. G. – Sowa, C. J. (1992): Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 41(1), 13–22. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1992.TB00351.X>

- Nilsson, J. E. – Schmidt, C. K. – Meek, W. D. (2002): Reliability generalization: An examination of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 647–658. <https://doi.org/10.1177/0013164402062004007>
- Nunnally, J. C. (1978): *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Purnama, C. Y. – Ernawati, L. (2021): A psychometric evaluation of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), Article 7. Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia. <https://scholarhub.uny.ac.id/jpep/vol25/iss1/7>
- O'Brien, K. M. (2003): Measuring career self-efficacy: Promoting confidence and happiness at work. In: S. J. Lopez – C. R. Snyder (Eds.): *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. American Psychological Association. 109–126. <https://doi.org/10.1037/10612-007>
- Osipow, S. H. – Carney, C. G. – Barak, A. (1976): A scale of educational and vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233–243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6)
- Osipow, S. H. – Carney, C. G. – Winer, J. L. – Yanico, B. – Koschier, M. (1980): *The Career Decision Scale* (3rd rev.). Columbus, OH: Marathon Consulting & Press. (Letöltve: 2025.03.25)
- Osipow, S. H. – Temple, R. D. – Rooney, R. A. (1993): The Short Form of the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 13–20. <https://doi.org/10.1177/106907279300100103>
- Robbins, S. B. (1985): Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18(2), 64–71. <https://doi.org/10.1080/07481756.1985.12022792>
- Seligman, L. (1994): *Developmental career counseling and assessment*. Sage.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. – Argyropoulou, K. (2007): Career decision-making self-efficacy and decision-making styles of higher education students in Greece. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 16(1), 15–19. <https://doi.org/10.20856/jnicec.1604>
- Slaney, R. B. – Palko-Nonemaker, D. – Alexander, R. (1981): An investigation of two measures of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 18(1), 92–103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90032-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90032-4)
- Taylor, K. M. – Betz, N. E. (1983): Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Taylor, K. M. – Popma, J. (1990): An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17–31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Török R. (2016): *A pályadöntési érhathékonyság sajátosságai és változási mintázatai sajátos nevelési igényű és tipikus fejlődésű középiskolások körében* (Doktori értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem). Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológiai Doktori Iskola. (Letöltve: 2025.03.09.)
- Winingsih, E. – Hambali, I. – Hidayah, N. – AdiAtmoko, A. – Pratiwi, T. I. (2023): Psychological measurement of the validity and reliability of the short form Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(5), 449–456. (Letöltve: 2025.07.15.)