

BORBÉLY-PECZE TIBOR BORS

ÉLETPÁLYAÉPÍTÉS INTERDISZCIPLINÁRIS MEGKÖZELÍTÉSBN

Életpályánk szakmai részének alakulásával foglalkozik a pálya-, karrier-tanácsadás. Minden életpályát végigkísérnek a döntési helyzetek, a megragadt vagy elszalasztott lehetőségek, amelyekre növekvő vagy éppen csökkenő biztonsági szintünk és igénybe vehető erőforrásainak alapján reagálunk. A pályatanácsadás elmélete és napi gyakorlata is folyamatosan dolgozik a döntés fogalmával, amelyet életút szemléletbe helyez. Így tehát minden döntésnek van egy múltbeli, egy jelenbeli és egy elővételezett jövőbeli időbeli kiterjedése. Európában és Magyarországon a pályatanácsadók képzése, továbbképzése jellemzően interdiszciplináris alapon nyugszik. Ugyanakkor az egyes diszciplinák döntésről alkotott képe és kérdésselvetései eltérnek egymástól, miközben az egyes területek eredményei egymásra is hatást gyakorolnak. Ebben a cikkben három fogalmat járok körül; a) a döntést, b) az életpályát és c) az egyes diszciplinák döntéssel kapcsolatos kérdéseit. A döntéselmélet irodalma ma már hatalmas, ez a cikk természetesen nem vállalkozik a téma átfogó bemutatására. Ellenben a tanácsadók képzése és gyakorlati felkészítése során figyelembe vehető szempontokra hívja fel az olvasó figyelmét.

Bevezető

A karrier-tanácsadás, pályaorientáció központi kérdése a döntéshozatal támogatása, a döntések sorozatának kivetítése a karrierre/életpályára. A döntéselméleteknek számos diszciplináris megközelítése van. Másként közelít a közgazdaságtan, a matematika, a szociológia, a szociálpszichológia, a jog, a politológia, a közpolitikai elemzés, megint másként a pszichológia vagy a filozófia. A pályatanácsadás mára számos tudományág gondolkodását magába olvasztotta; a pszichológia mellett a szociológia, a munkagazdaságtan, a menedzsmenttudomány, a jog és számos más tudományág egyes területei is alakítják a pályatanácsadás elméleti és gyakorlati ismereteit. A pálya-, karrier-tanácsadók és a karriert építő egyének, családok és közösségek mindezen tudományágak gyakorlati eredményeit használják, igaz gyakran nem tudatosan teszik ezt. Ebben az elméleti cikkben azt tűztük ki célul, hogy áttekintjük az egyes tudományágaknak a karrierről és a döntéshozatalról alkotott nézeteit annak érdekében, hogy a pályatanácsadók képzésében és gyakorlati munkájukban tudatosabban reflektáljunk ezekre a kihívásokra.

A különböző tudományágak azonban eltérő szempontokból fektetnek hangsúlyt a karrier és a döntések közötti kapcsolatra. A közgazdaságtan általában a döntésből fakadó haszon-maximalizálásban és veszteségminimalizálásban érdekelt. A munka- és oktatás gazdaságtan a humán tőke felhalmozására és felhasználására összpontosít az életpálya során, a szociológia a társadalmi mobilitásra és az életmódra, a pszichológia pedig a döntéshozatal pszichológiai összetevőire, az egyén érettségére (career maturity, Super, 1957) és rugalmasságára (career adaptability, Super, & Knasel, 1981; Savickas, 1997). A pályával kapcsolatos döntések a modern társadalmi munkameg-

osztásokban (Castel, 1996) ugyan reverzibilisek, de egy életpálya során nem hozható végtelen számú döntés. Super az 1970-es években híres életpálya szivárvány modelljében (Super, 1980) még a lineáris életpálya-fejlődés mellett tette le a voksát. Halálához közeledve a kilencvenes évek kezdetén ezt a linearitást volt képes meghaladni a diadalív modellel. Super második szintetizáló modellje a karrierdeterminánsok (1992) íve (más fordításban diadalív modell) azért jött létre, hogy egyértelműbbé tegye a karrier ezen környezeti és intraperszonális meghatározóit, amelyeket a pálya/karrier-szivárvány modell fejlődési feladatai sugalltak. Ebben a modellben a linearitás már nem érvényesül úgy, ahogyan azt a szivárvány modell vélelmezi. Ugyanakkor ez utóbbi modell azt is jól példázza, hogy a hatékonyság és a rugalmasság, a pálya-megerősítés és pályakorrekció között hogyan változik a felhasználható erőforrások és energia mennyisége. Mindez igaz az egyén, a háztartás, de egy egész társadalom szintjén is. A Római Klub ismételt jelentése (Meadows, 2020) fő üzenete az, hogy „*a hatékonyságnövelés a rugalmasság rovására megy, és ez a társadalom minden szektorában érezhető*”. Tehát minden pályadöntés esetében kérdéses, hogy a pályarugalmasság további fejlesztésével veszítünk-e a hatékonyságból (vö. *Hányszor lehet átképezni valakit annak elkerülése mellett, hogy az életpálya során felhalmozott szaktudása elveszzen?*) és fordítva: minden esetben nő-e a munkavállalói hatékonyság a senioritással? Természettudományi hasonlattal élve az energiamegmaradás elve mindaddig igaz, ameddig zárt rendszerben gondolkodunk. A modern határtalan karriernek azonban nem képeznek egy adott munkaszervezettel vagy szakmával, foglalkozással zárt rendszert (Hall, & Moss, 1998), de nem is variálhatóak a végtelenségig. Szintén kiemelt kérdés, hogy milyen támogató erőforrásokat tesz elérhetővé a környezet (állam, közösség, család) annak érdekében, hogy egy karrier rugalmasabb lehessen.

A döntés

Az információ (ahogyan a dezinformáció is) végtelen mennyiségű a digitális korban, ugyanakkor döntéshozóként egyikünknek sincsenek végtelen erőforrásai vagy ideje az információgyűjtésre és azok elemzésére. Különösen igaz ez a megállapítás a szuperkomplexszé (Barnett, 2020) vált modern világban, ahol az információ felderítése, feldolgozása, az irányított marketing-tartalom elválasztása a saját érdekek és értékek mentén gyűjtött adatoktól meglehetősen összetett feladat. A szubjektív valóságészlelés új digitális törzsi szétválása a modern digitális társadalmak új kihívása. Ezt a jelenséget hívjuk echo chamber-nek (Cinelli et al., 2021), magyarul a hírmédiában és a közösségi médiában a **visszhangkamra** olyan környezet vagy ökoszisztéma, amelyben a résztvevők olyan hiedelmekkel találkoznak, amelyek felerősítik vagy megerősítik már meglévő hiedelmeiket. A karrier, a pályafutás kapcsán az iskolaválasztástól a munkavállaláson át számtalan alkalommal találkozunk a pályaeépítő és a tanácsadó is ezzel a jelenséggel, amely a döntés-előkészítéshez vezető mérlegelést nagymértékben teheti zárttá.

„*A döntések tárgya az, hogy a rendelkezésre álló választási alternatívákat kielemezve azt válasszuk, mely számunkra a legnagyobb várható hasznosságú. Minden döntés tehát alternatívák közti választás, az alternatívák lehetséges kimeneteinek számbavételével, mely során számolunk nemcsak a kimenetek értékével, de valószínűségével is.*” (Kovács, 2014, p. 6) A döntéselméleti gondolkodás mögött két alapvető fogalom, a **hasznosság** és a **valószínűség** állnak. Amikor az emberek ismerős helyzetekben hoznak döntéseket, akkor ezek a döntések jellemzően gyorsak és automatikusak. Korábbi tapasztalataikra alapozzák, hogy mi működik és mi nem. Ugyanakkor ismeretlen helyzetekben a döntés korántsem automatikus vagy gyors, hiszen ilyenkor végig kell gondolniuk a döntések előnyeit, hátrányait, a várható kockázatokat és esetleges nyereségeket. Továbbá minden döntés megvalósítása **erőforrások** felhasználásával jár, vizsgálendő kérdés – ahogyan minden tanácsadási folyamatban az –, hogy az, aki dönt a) reálisan ismeri-e saját erőforrásait; b) rendelkezik-e erőforrásokkal egy döntés megvalósításához. (Ez utóbbi kérdést vizsgálja intenzíven a rendszerszemléletű (System Theory Framework (STF), Patton, & McMahon, 2006) vagy a konstruktivista (Bassot,

2012) tanácsadás. Előrevetítve ezzel a döntés megvalósításának jövőidejű lefolyását, az egyes eshetőségek (szcenáriók) bekövetkezésének valószínűségét.

A gyakorlati szakemberek joggal jegyzik meg, hogy ügyfeleik gyakran összetettebb és nehezebb problémákkal állnak elő. Tekintettel arra, hogy az emberek rendkívül összetett társadalmi környezetben élnek, az ember legfontosabb döntései közül sokan *elválaszthatatlanul összefüggő társadalmi interakciók keretében* születnek. Ráadásul az emberek életük során hozott döntései mások egyidejű döntéseitől is függenek (Charpentier et al., 2016, idézi McCue, 2020).

Minden döntés központi kérdése az **információ**. Ennek totális hiánya teljesen bizonytalan helyzetekhez vezet, amelyben kevés hely jut a mérlegelésnek. Megfordítva: nagy biztonságu, rutin, biztonságos helyzetekben nincsen szükség döntésre. Ezért a döntés-előkészítéssel, **döntéshozattal kapcsolatos pszichés feszültség** sem alakul ki (a tanácsadó tehát nem tud a klienssel dolgozni).

1. TÁBLÁZAT: A BIZONYOSSÁG-BIZONYTALANSÁG KONTINUUM

A bizonytalanság foka	Jellemzők	Példák
Nincs bizonytalanság (bizonyosság, biztos körülmények)	A kimeneteleket, eredményeket pontosan előre lehet jelezni.	A fizika és a matematika törvényei, a természettudományok egy része
1. szint (objektív valószínűséggel mérhető kockázat)	A kimeneteleket azonosítani lehet és bekövetkezésük valószínűsége számítható, ismert	Szerencsejátékok: lottó, kártya, dobókocka, egyszerűbb műszaki és gazdasági rendszerek
2. szint (szubjektív valószínűséggel jellemezhető kockázat)	A kimeneteleket azonosítani lehet és bekövetkezésük valószínűsége becsülhető.	Természettudományi kutatások, időjárás, befektetések, vállalkozások, fejlesztési projektek KARRIEREK rövidtávon (saját kiegészítés)
3. szint (bizonytalanság)	A kimeneteleket azonosítani lehet, de bekövetkezésük valószínűsége nem ismert.	Tűz kitörése, baleset, hosszú távú befektetések a gazdasági helyzet alakulása KARRIEREK/ ÉLETPÁLYÁK hosszú távon (saját kiegészítés)
4. szint (teljes bizonytalanság)	A kimeneteleket nem lehet teljes mértékben azonosítani, és bekövetkezésük sem ismert.	Úrkutatás, felfedezések, sztochasztikus projektek.

Forrás: Williams et al., (1995) nyomán, Székely Cs. (2020)

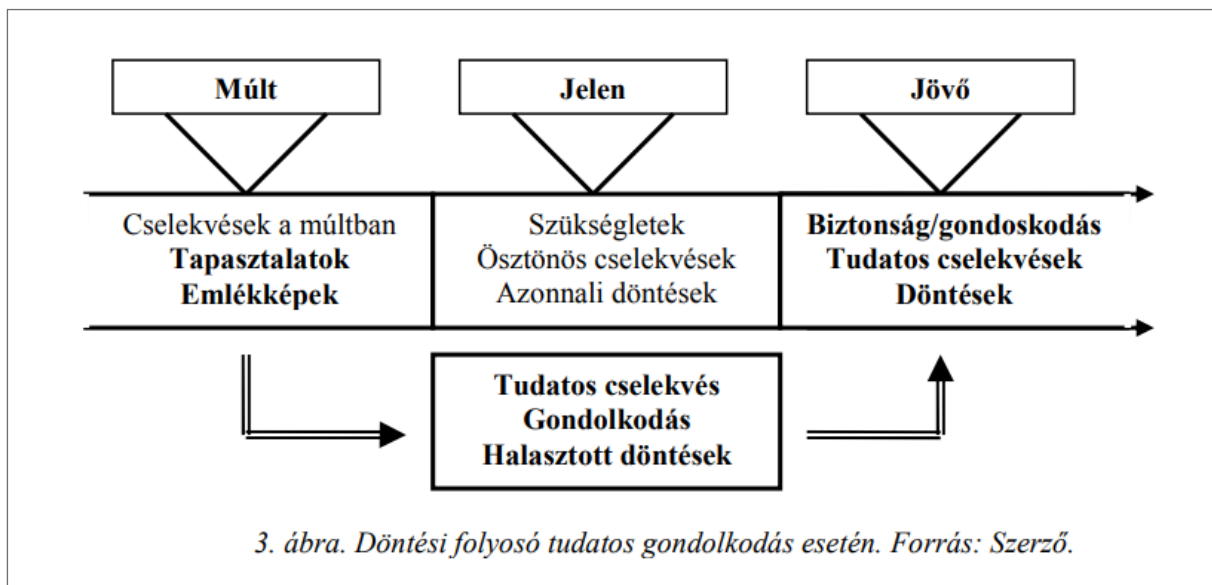
Ha az életutunk során nem szűrünk az információkat és nem vetnénk el lehetőségeket, akkor *a folyamatos mérlegelés bénultságában szenvednénk*, hiszen képtelenek lennénk bármilyen döntést hozni a valós világ összetettségével és többértelműségével szemben. Ennek a szűrésnek azonban ára van, és jelentős torzításokat vezet be a döntéseinkbe. Az egyik a túlzott magabiztosság, amikor hajlamosak vagyunk indokolatlanul optimisták lenni és a bizonytalanság számos forrását kiszűrjük a tudatunkból. A másik probléma az, hogy hajlamosak vagyunk arra, hogy befolyásoljon bennünket az, ahogyan egy problémát megfogalmazzuk (McCue, 2020). Azt tudjuk, hogy 100%-ban racionális döntés nincsen, ugyanakkor továbbra is keveset tudunk arról, hogy az érzések milyen konkrét módon alakulnak át döntésekké.

A döntés időbeli bemeneti és kimeneti hatásait mutatja be Restát (2012) sematikus ábrája, amely a modern társadalmakban jellemzően meglévő biztonságból indul ki. Biztonság alatt itt a lehető legszélesebb értelemben véve az élet- és vagyonbiztonsággal kezdve a felsorolást. A modern pályatanácsadás és szociológia irodalmából ismert prekariátus (Standing, 2012), állás és egzisztencia-

bizonytalan rétegek esetében a döntési helyzethez kapcsolódó biztonság (gyakran még az élet- és vagyonbiztonság is) erősen kérdéses lehet, így a döntés végrehajtásához szükséges erőforrások híján lesznek. Blustein (2006) szerint – aki pályája során kiemelten foglalkozott az amerikai underclass karrier lehetőségeinek vizsgálatával, – a munkának három aspektusa van;

- lehetővé teszi számunkra a túlélést;
- társadalmi kapcsolatokat biztosít számunkra – a munka egy olyan hely, ahol úgy érezhetjük, hogy kapcsolatban vagyunk;
- a munka lehetővé teszi számunkra, hogy önállóan határozzuk meg a jövőnket és az életünket – értelmet, sikerélményt és identitást biztosít számunkra.

1. ÁBRA: A DÖNTÉSEK IDŐBELI FOLYAMATA A MODERN TÁRSADALMAKBAN



Forrás: Restát, 2012

Pályadöntés

A pályadöntések, az életpálya során meghozandó tanulási és munkavállalási döntések (vagy a kető egyszerre és összekapcsolódva) jellemzően többnyire olyan döntések, amelyekben nagyot hibázhatunk, ezért számos negatív következménnyel nézhetünk szembe. Bár a legtöbb pályadöntés a modern társadalmakban reverzibilis, de mindig költséggel jár, amelyet a döntéshozó nem minden esetben engedhet meg magának. Minél zártabb egy társadalom szerkezete és növekednek a pályadöntések korrekációs költségei (időbeli, anyagi, támogató személyek idejének felhasználása stb.) annál jobban nyomasztja a pályadöntés előtt állót a döntéshozatal súlya. A pályadöntések mögött szociológiai értelemben *életmódbeli kérdések* húzódnak meg. Tulajdonképpen ez adja a pályadöntések pszichés súlyát. Az életmód a szükségletek kielégítése érdekében végzett tevékenységek rendszere. Ide tartozik az e cikk szempontjából kiemelten fontos témaként a munka, de további tényezők is, úgymint a művelődés, a társas együttlét, a fogyasztás.

Egy társadalom differenciálódásának központi szociológiai fogalmai az életmód mellett az életvitel, a műveltség és a társadalmi, foglalkozási presztízs. Áttételesen mindezekről döntéseket hozunk, amikor pályadöntéseket teszünk. Mindezeket a szociológiai változókat értenie kell a pályadöntésben érintettnek és a pályatanácsadónak. Értelmezve és megvilágítva ezzel a pályadöntés mögötti normális szorongás tartalmát.

Ahogy nő a pályadöntések tétje, nő a teljesítménykényszer, erősödik a korai szelekció. Megjelennek olyan modern fogalmak, mint az *oktatási szorongás* (educational anxiety), amely a szorongás olyan különböző formáira és fokaira utal, amelyeket az oktatási tevékenységek során az oktatásban résztvevők tapasztalnak. Az oktatási résztvevőket szülőkre, tanárookra és diákokra oszthatjuk. Az oktatási szorongás a szülők által a gyermekeik nevelése során, valamint az oktatási eredmények által kiváltott bizonytalanság miatt tapasztalt idegességre, nyugtalanságra, szorongásra, aggodalomra, pánikra és egyéb érzelmekre utal, amely a szülők körében a gyermekeik tanulmányi teljesítménye, foglalkoztatási és életkilátásai, valamint a gyermekeik teszt-eredményei, tanulási attitűdjei és tanulási előrehaladása iránti túlzott pánikban, illetve a gyermekeik teszt-eredményei, tanulási magatartása és tanulási előrehaladása iránti túlzott érzékenységben nyilvánul meg (Chen et al., 2022). A pályavitel során ugyanez a nyomás fennmaradhat, sőt! Szélsőséges esete a Japánban karósi néven ismert teljesítménykényszer, azaz a munkából adódó hirtelen halál.

Másfajta nyomást jelenthet a biztonság vs. bizonytalanság közötti választás. Például az, aki negyvenes éveiben a karrierváltást fontolgatja, gyakran küzd az újrakezdés gondolatával, szemben azal, hogy az anyagi biztonság kedvéért továbbra is elégedetlen maradjon a munkájával.

A pályatanácsadás elméleti irodalmán belül is kiemelt szerepet kapott a döntés kereteinek körüljárása. Ezeket az iskolákat hívjuk döntéseméletinek. Tiedeman (1984) úgy látta, hogy az életre vonatkozó döntések és a karrierre vonatkozó döntések szerves kapcsolatban állnak egymással. A pályadöntés egy összefüggő folyamat, amely két fázisból áll; az anticipációból vagy a foglalkozás kiválasztásából és a pályavitel végrehajtásából vagy annak kiigazításából (pályakorrekció) (Szilágyi, 2005). Tiedman kiemelte a döntési struktúra fontosságát. Az elővételezés fázist tovább bontotta az alábbiak szerint:

- felfedezés szakasza: a személy elsődlegesen ötleteket gyűjt és több alternatív lehetőséget is számításba vesz;
- kristályosodás szakasza: a lehetőségek számbavétele után értékeli őket és preferencia-sorrendet állít össze;
- választás szakasza: a stabilizálódott sorrend alapján kiválasztja a megfelelőnek tűnő alternatívát;
- specifikáció szakasza: a kiválasztott alternatíva melletti elköteleződést követően újabb és újabb információk segítségével alátámasztja saját maga számára a döntése helyességét, és megkezdi a cselekvést.

Gati (1986) a szakma-, pályaválasztást a bizonytalanság alatti döntéshozatal egy speciális eseteként határozza meg, amelynek célja az alternatívák közötti optimális választás elérése, azaz többkritériumos döntéshozatali probléma megoldása (MCDM: *multi criterion decision making problem*). A döntés bizonytalanságát úgy lehet tekinteni, hogy a döntéshozó mentális tisztánlátásának hiánya miatt nincsenek egyértelmű preferenciák, vagy hiányos ismeretekkel rendelkeznek, ami a jövőbeli kimenetel bizonytalanságát eredményezheti. Így négy fő döntési kihívást azonosít – erre épül később kialakított önértékelő kérdőív a CDDQ: Career Decision Making Difficulties Questionnaire (Gati et al., 1996):

- A pályaválasztási döntéshozó által használható preferenciamodell ismeretének hiánya.
- A szükséges információk összegyűjtéséhez szükséges erőforrások (pl. idő és pénz) hiánya.
- A döntéshozó korlátai az információk feldolgozásában.
- A helyes döntés meghozatalához szükséges keretrendszer hiánya.

Tudományterületek és döntés

A tanácsadás irodalmán kívül arra természetesen folyamatosan hatva más tudományterületek is folyamatosan foglalkoznak a döntés szerepével. Maga a tanácsadás és ezen belül a pályatanácsadás valójában interdiszciplináris területként értelmezhető, amely elméletei és gyakorlati kereteinek alakítása során magába olvasztotta és a mai napig olvasztja más területek problémafelvételeit, így a döntéssel kapcsolatos dilemmáit és megoldási módzatait is. Az alábbi, 2. táblázat azt mutatja be, hogy a filozófiától a tanácsadásig, majd a pályatanácsadásig milyen döntési dilemmákat érzékelnek az egyes diszciplínák.

2. TÁBLÁZAT: TUDOMÁNYTERÜLETEK A DÖNTÉS SZEREPE ÉS CÉLJA

Tudományterület	A döntési dilemma és kimenet
filozófia	nem számszerűsíthető dilemma „jó élet”, „jó döntés”
közgazdaságtan	az emberi értékek számszerűsíthetőek haszon, értékhaszon, optimum, kockázattal, valószínűség
pszichológia	egyéni percepció és motiváció segítse eligazodni a dilemmában azáltal, hogy megoldja azokat az érzelmi és időnként egzisztenciális elemeket, amelyek megakadályozzák a kliens döntésének meghozatalát (McCue, 2020)
szociológia	életmód, társadalmi mobilitás, zárt vs. nyitott társadalom kérdései
matematika	gazdasági (pl. nyereség/vesztés számítás) nem-gazdasági (pl. attitűd-alapú) lehetséges alternatívák halmazából, figyelembe véve, hogy minden választásnak következménye van
jog	jog legáltalánosabb értelemben magatartási szabály; norma állam és polgár, polgár és polgár viszonyrendszerében; a diszpozitív rendelkezés döntési lehetőséget fogalmaz meg
szervezés- és vezetés-tudomány	vezetői döntés-előkészítés támogatása szervezeti keretek között. A vezetésstudomány megkülönbözteti a stratégiai / irányítási / operatív döntés-szinteket
tanácsadás	a döntéshez vezető kapacitásfejlesztés a folyamat facilitáció célja, hogy növelje a tanácskérő mint rendszer tanulási képességét, hogy az képes legyen megoldani saját problémáit (Schein, 1999)
(pálya)tanácsadás	pozitív jövő(pálya)-kép, pályaválasztás, pályaadaptáció, pályakorrekció támogatása a döntés, a változtatni tudás, a problémákkal való megküzdés, a kompetens, önálló pálya- vagy életalakítás a tanácsadás célja (Kissné Viszket & Mogyórosy, 2019)

Forrás: saját szerkesztés

A munkagazdaságtant az érdekli, hogy milyen döntéseket hoznak az egyének és a vállalatok, amikor munkát keresnek egy tökéletlen piacon. „A gazdasági munkakeresés elmélete azon a feltételezésen alapul, hogy az egyének tökéletlen információkkal rendelkeznek a munkahelyekről és a bérekről. Az elfogadható állás megtalálása időbe telik, és az egyéneknek döntéseket kell hozniuk álláskeresési magatartásukról.” (van den Berg et al., 2014, p. 243)

Ki és milyen áron alkalmazkodik? Szakszóval: hol van a munkavállaló/kereső rezervációs bére? „A munkanélküliség és a bérek közötti kapcsolatot a rezervációs bér teremti meg. A rezervációs bér azt a bérszintet jelöli, amely mellett egy állásajánlat elfogadásának, illetve elutasításának haszna megegyezik. Minél magasabb a munkanélküliség, annál hosszabb ideig tart a következő állásajánlat megtalálása, egyéb tényezőket azonosnak véve.” (Köllő, & Kertesi, 1998)

A szociológiai irodalom a **társadalmilag strukturált utak** dominanciáját hangsúlyozza, míg a politikaalkotás az egyéni választási szabadság feltételezésén alapul.

A kilencvenes években angol szociológusok a brit oktatási rendszer egyenlőtlenségeire alapozva Bourdieu alapján egy háromfaktorú pályadöntési modellt dolgoztak ki. Ezek a faktorok a következők:

- a pragmatikusan racionális döntéshozatal, amely a döntést hozó személy habitusában található;
- a másokkal való interakciók (az ifjúsági képzési területen), amelyek a különböző „szereplők” által birtokolt egyenlőtlen erőforrásokhoz kapcsolódnak; és
- a döntések elhelyezkedése az életpályát alkotó fordulópontok és rutinok részben kiszámíthatatlan mintázatában (Hodkinson, & Sparkes, 1997).

Hazai viszonylatban az iskolai szelekció szerepéről az 1990-es évek átalakulását summázva így írt Lannert; *„A szerkezeti egyenlőtlenségek e hierarchikus építkezését segíti elő a magyar iskolákban zajló erős szelekciós mechanizmus is, amely több ponton is megnehezíti a zökkenésmentes továbbhaladást, és a tanulók egy részét zsákutcába tereli.”* (Lannert, 2004, p. 34).

Szociológiai értelemben tehát a pályaválasztás, a pályadöntés a társadalmilag kötött idő (munka) és a szabadidő közötti választást takarja. A foglalkozásokhoz vezető tanulási utak megválaszthatósága ez egyéni preferenciák mellett nagyban függ a szerkezeti és intézményi keretek átjárhatóságától, a társadalmi mobilitási utak bejárhatóságától.

A szociológiai és a jog világát is összeköti Durkheim (2001) elmélete a társadalmi munkamegosztásról, ahol a munkamegosztás változása új organikus szolidaritást hív életre. *„Előtérbe kerültek a „diffúz társadalmi funkciók”, elterjedtek a szerződéses kapcsolatok s velük együtt fejlődik – a büntető szankciók hátrányára – az „együttműködési” jog. E folyamat eredménye az integráció új típusa, az organikus szolidaritás.”* (Somlai, 2009, p.1). Az egyén autonómiájának, azaz döntési szabadságának fejlődése azonban valójában önellentmondás. A (bér)munka világának fejlődése lényegében a szerződéses kötelelem erősödésével jár. Szociológiai értelemben a társadalmilag kötött idő növekszik. Témánk szempontjából tehát valójában nincsenek döntési alternatívák az egyén előtt.

A jogelmélet abból indul ki, hogy a jog közvetítő funkcióját akkor képes ellátni, ha rendelkezik társadalmilag legitim, **történetileg rögzített döntési mintákkal**. Varga ezt így fogalmazta meg; *„ahhoz, hogy közvetítő funkcióját betölthesse, objektivált, a maga sajtószereplőit kibontakoztató formában kell megtestesülnie, vagyis a jognak írott norma-struktúrákban történő megjelenítését, előzetesen rögzített döntési mintákként való megfogalmazását kívánja mind a jogegyenlőség, a jogbiztonság, a konfliktusfeloldás eredményének előreláthatósága, és így tovább.”* (Varga, 1999, p. 93)

Konklúzió

A tanácsadókat, ahogyan az átlagos pályaválasztókat és pályaeépítőket nem lehet és nem is kell több diszciplínában kiképezni, azonban fontos kérdés, hogy egy-egy tanácsadási eset kezelése során, avagy a saját pályadöntéseink meghozatalakor mennyire vagyunk tudatában annak a szakmai tudásnak, amelyet más tudományterületek ajánlanak fel a pályatanácsadásnak.

Világos továbbá, hogy nem lehetséges és nem is szabad a pályatanácsadók felkészítését és napi gyakorlatát a fent említett tudományterületének egyikén belül sem tartani, ezzel olyan érzékelhető veszteségeket halmozva föl a (pálya)döntések támogatása során, amelyekkel később sem szakember, sem a pályadöntésben érintett egyén nem tud elszámolni.

A tanácsadónak, de a pályadöntést hozónak is érdemes érteni a társadalmilag kötött idő fogalmát, lehetőségeit kívülről szabályozó társadalmi rendszerek működését, amelyre Super már szi-

várvány modelljében is erősen utal, de a rendszerszemléletű és konstruktivista pályatanácsadási elméletek tesznek igazán dominánssá.

Érdeemes tanácsadási gyakorlat lehet a saját pályadöntéseinket nemcsak azok időbeli összetevői, de az egyes diszciplínák szempontjából is végig gondolni, végig gondoltatni a tanácskérővel.

Irodalomjegyzék:

Barnett, R. (2000). University knowledge in an age of supercomplexity. *Higher Education*, 40, 409-422. doi: [10.1023/A:1004159513741](https://doi.org/10.1023/A:1004159513741)

Bassot, B. (2012). Career learning and development: a social constructivist model for the twenty-first century. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 31-42.

Berg, van den G. J., & Uhlendorff, A. (2014). Economic Job Search and Decision-Making Models. In: Ute-Christine Klehe, and Edwin van Hooft (eds), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, Oxford Library of Psychology (2018; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.021>

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Business Bliss Consultants FZE (2018). *The consultants responsibility to facilitate client decisions*. <https://nursinganswers.net/essays/the-consultants-responsibility-to-facilitate-client-decisions-nursing-essay.php?vref=1>

Castel, R. (1996). A bér munka társadalma. In *A szociális kérdés alakváltozása*. May Weber Alapítvány, Budapest. http://www.esely.org/kiadvanyok/1996_3/abermunkatarsadalma.pdf

Charpentier, C. J., De Neve, J., Li, X., Rosier, J. P., & Sharot, T. (2016). Models of affective decision making: How do feelings predict choice? *Psychological Science*, 27(6), 763-775. <https://doi.org/10.1177/0956797616634654>

Chen, G., Oubibi, M., Liang, A., & Zhou, Y. (2022). *Parents' Educational Anxiety Under the „Double Reduction” Policy Based on the Family and Students' Personal Factors*. *Psychol Res Behav Manag*, 2022 Aug 10;15. 2067-2082. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S370339>. PMID: 35983019; PMCID: PMC9379115

Cinelli, M., De Francisci Morales, G., Galeazzi, A., & Starini, M. (2021). *The echo chamber effect on social media PNA*, 118(9), 1-8. <https://doi.org/10.1073/pnas.2023301118>

Deming (2021). *The Growing importance of decision making on the job*. National Bureau of Economic Research, Cambridge. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28733/w28733.pdf

Durheim, E. (2001). *A társadalmi munkamegosztásról*. Osiris Kiadó, Budapest.

Farkas Z. (2006). A racionális cselekvés, a társadalmi cselekvés és kölcsönhatása. *Társadalomelméletek*, 5. Miskolci Egyetem. <https://mek.oszk.hu/03900/03944/html/>

Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.43.4.51>

Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees to adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 22-37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)

Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44. JSTOR, URL: <http://www.jstor.org/stable/1393076>

Johnson, R. O. (1968). *The development of an interdisciplinary approach to vocational guidance*. New York University, Ed.D., Education, guidance and counseling. <https://www.proquest.com/openview/4357c278033b6423a8f63f0c226f8db8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Kekki, M. (2022). Student-Initiated Discussion Topics in Career Counselling of Adult Immigrants. *Nordic Journal of Migration Research*, 12(2), 206-222. DOI: <http://doi.org/10.33134/njmr.413>

Kertesi G. & Köllő J. (1998). Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. *Közgazdasági Szemle* 25(7-8), 621–652. <https://www.epa.hu/00000/00017/00040/pdf/kertesikollo.pdf>

- Kissné Viszket M., & Mogyorósy Zs. (2019). *A Pszichológiai Tanácsadás Szakmai Alapprotokollja 2017–2018*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. https://www.eltereader.hu/media/2019/06/Kissne_Viszket_Pszech_tanacsadas_WEB.pdf
- Knechte, C. (2020). *Leveraging an interdisciplinary approach to succeed in a shifting job market*. Canadian Education and Research Institute for Counselling (CERIC). <https://ceric.ca/2020/10/leveraging-an-interdisciplinary-approach-to-succeed-in-a-shifting-job-market/>
- Kovács J. (2014). *Döntépszichológiai laborgyakorlatok*. Didakt, Debrecen. ISBN: 978-615-5212-21-5 https://psycho.unideb.hu/munkatarsak/kovacs_judit/kiadvany/dontespszichologiai_laborgyakorlatok.pdf
- Köllő J. (2011). *Munkagazdaságtan*. ELTE TÁTK, ELTE Közgazdaságtudományi TSz., MTA KTI, Balassi Kiadó. <https://docplayer.hu/116499112-Munkagazdasagtan-keszittete-kollo-janos-szakmai-feelos-kollo-janos-januar.html>
- Lannert J. (2005). *Pályaválasztási aspirációk. (A 13 és 17 évesek továbbtanulási aspirációi mögött munkáló tényezők három kistérségben)*. Doktori (PhD) értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológia Doktori Iskola. <http://phd.lib.uni-corvinus.hu/86/>
- McCue, J. (2020). Decisions, decisions: Psychologists helping with life's choices. In: *Psycho* 42(4). Australian Psychological Association. <https://psychology.org.au/for-members/publications/inpsych/2020/aug-sept-issue-4/decisions,-decisions>
- Meadows, D., & Randers, J. (2013). *The Limits to Growth. The 30-years update*. Chelsea, Green Publishing Co.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2), 153-166. https://eprints.qut.edu.au/2621/1/2621_1.pdf
- Restás Á. (2012). *A tűzoltásvezetők kényszerhelyzeti döntéshozatala*. Corvinus Egyetem PhD. Értekezés. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/677/1/Restas_Agoston_dhu.pdf
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 97(45), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Schultheiss, Palladino D. E., & Pennington, D. (2009). Problems with and Needs for Interdisciplinary Interactions in Vocational Guidance. *Career Development Quarterly*, 57(4), 319-326.
- Schein, E. H. (1999) *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. Addison-Wesley. Reading, MA.
- Somlai P., Surányi B., & Tardos R. In: Vásárhelyi M. (szerk.) *Látás-viszonyok. Tanulmányok Angelusz Róbert 70. születésnapjára* (pp. 99-116). Pallas Kiadó, Budapest, 2009. https://www.fszek.hu/szociologia/somlai/somlai_peter_tarsadalmi_integraciotol.pdf
- Standing, G. (2012). Prekariátus: Lakosokból állampolgárok. *Fordulat*, 19(3).
- Super, D. (1957). *Psychology of Careers*. New York, Harper & Row.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In: Montross, D. H., & Shinkman, S. J. (Eds.), *Career development: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Székely Cs. (2020). A döntéshozatal új megközelítései. In: Lencsés-Pataki (szerk.), *Menedzsment válaszok a XXI. század gazdasági és társadalmi kihívásaira* (pp. 11-25). Inform Kiadó, Budapest. http://real.mtak.hu/127951/1/menedzsment_valaszok_fejezet-1-1.pdf DOI <https://doi.org/10.18515/dBEM.M2020.n01>
- Szilágyi K. (2005). *A fiatalok és felnőttek pályaaorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. <https://konyvtar.nive.hu/files/12szilagyi.pdf>
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. L. (1984). Career decision making: An individualistic perspective. In: Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 281-310). San Francisco: Jossey-Bass.
- Varga Cs. (1999). *A jog társadalomelmélete felé*. Pázmány Péter Katolikus Egyetem. Budapest. <https://mek.oszk.hu/15300/15303/15303.pdf>