



<https://doi.org/10.5559/di.26.1.03>

# MOGU LI DIFERENCIRANOST I KONZISTENTNOST INTERESA BITI POKAZATELJI PROFESIONALNE ZRELOSTI OSNOVNOŠKOLACA?

Iva ČERNJA  
Hrvatski studiji, Zagreb

Toni BABAROVIĆ, Iva ŠVERKO  
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb

UDK: 373.3.091.212.2

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 20. 4. 2016.

Ovaj je rad sufinancirala Hrvatska zaklada za znanost projektom 1229.

Prema Hollandovoj teoriji, profesionalni interesi trebali bi postati sve diferenciraniji i konzistentniji s porastom profesionalne zrelosti, no prijašnja istraživanja nisu pružila jednoznačne rezultate o promatranim odnosima. U ovom radu predstavljene su dvije studije provedene na uzorcima učenika viših razreda osnovnih škola u Hrvatskoj ( $N_1 = 522$ ;  $N_2 = 497$ ). Prva studija provedena je online i u njoj su primijenjeni *Slikovno-opisni upitnik interesa (SLOPI)* i *Test informiranosti o zanimanjima (TIZ)* kao mjera profesionalne zrelosti. Druga studija temeljila se na testiranju papir-olovka te su upotrijebljeni *Upitnik profesionalnih interesa UPI-96* i *TIZ*. U obje studije pokazalo se da profesionalna zrelost raste u funkciji dobi te da učenice sustavno iskazuju veći stupanj profesionalne zrelosti od učenika. Diferenciranost i konzistentnost interesa nisu rasle u funkciji dobi, dok su djevojčice uglavnom imale višu razinu diferenciranosti i konzistentnosti od dječaka. Pokazalo se da je profesionalna zrelost nisko pozitivno povezana s diferenciranosti te da uglavnom nije povezana s konzistentnosti interesa. Zaključeno je da se mjere diferenciranosti i konzistentnosti ne mogu smatrati mjerama profesionalne zrelosti te da se za potrebe profesionalnoga savjetovanja u osnovnim školama preporučuje, uz mjere interesa, upotreba mjera profesionalne zrelosti.

Ključne riječi: profesionalna zrelost, RIASEC, interesi, diferenciranost, konzistentnost



Toni Babarović, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar,  
Marulićev trg 19/1, p. p. 277, 10 001 Zagreb, Hrvatska.  
E-mail: [toni.babarovic@pilar.hr](mailto:toni.babarovic@pilar.hr)

## UVOD

### Mjere i odrednice profesionalne zrelosti

Zbog svoje središnje uloge u razumijevanju razvoja karijere, koncept profesionalne zrelosti često je izučavan konstrukt i važan je temelj u profesionalnom savjetovanju (Patton, Creed i Spooner-Lane, 2005). Profesionalna zrelost definirana je kao stupanj na kojem je pojedinac svladao zadatke tipične za njegovu fazu profesionalnog razvoja (Betz, 1988). Odnosi se na spremnost pojedinca za donošenje dobro informiranih, dobro prikladnih profesionalnih odluka te na planiranje i razvoj karijere u okvirima sadašnjih društvenih prilika i ograničenja (King, 1989).

U zadnjih 50 godina konstruirane su mnoge mjere profesionalne zrelosti, pri čemu su se u istraživanjima najčešće rabile *Career Development Inventory* (CDI; Super, Thompson, Lindeman, Jordaan i Myers, 1979) i *Career Maturity Inventory* (CMI, Crites, 1978). Crites je (1978) predložio model prema kojem se profesionalna zrelost može svesti na dvije dimenzije: vještine donošenja profesionalnih odluka i na stavove pojedinca prema razvoju karijere, dok Super (1983) misli da profesionalna zrelost također ima dvije dimenzije: kognitivnu dimenziju i dimenziju stavova. Navedeni upitnici namijenjeni su adolescentima i osobama mlađe odrasle dobi te su prikladni za ispitivanje profesionalne zrelosti srednjoškolaca i studenata.

Važan doprinos razvoju mjera profesionalne zrelosti pružili su i Westbrook i Parry-Hill (1973) konstruirajući *Cognitive Vocational Maturity Test* (CVMT) namijenjen i mlađim učenicima od 12 do 15 godina. Prema mišljenju autora, znanje o svijetu rada te informiranost o zanimanjima ključni su u procesu pronalaženja zanimanja u kojem će pojedinac biti uspješan i zadovoljan. U skladu s tim CVMT predstavlja test koji procjenjuje kognitivnu domenu profesionalne zrelosti, odnosno ispituje znanje o zanimanjima, primjerice potrebne sposobnosti radnika ili potrebnu dužinu školovanja.

U Hrvatskoj je po uzoru na CVMT konstruiran *Test informiranosti o zanimanjima* (TIZ; Babarović i Šverko, 2011) koji mjeri kognitivnu komponentu profesionalne zrelosti, odnosno znanje o zanimanjima i obrazovnim programima. Test je, kao i CVMT, primjeren učenicima osnovnoškolske dobi, što je ključno s obzirom na to da obrazovni sustav u Hrvatskoj od učenika zahtijeva donošenje važnih profesionalnih odluka već na kraju osnovne škole. Njegovom je primjenom utvrđeno da uspješno detektira one učenike kojima je potrebna pomoć i poticaj u njihovu profesionalnom razvoju (Babarović i Šverko, 2011).

Dosadašnja istraživanja na području profesionalnog razvoja pokazala su da su spol, dob i školski uspjeh osnovni korlati profesionalne zrelosti. Profesionalna zrelost raste u funk-

ciji dobi (Babarović i Šverko, 2011; Hartung, Porfeli i Vondraček, 2005; Neice i Bradley, 1979; Post-Kramer, 1987; Wallace-Broschiusur, Serafica i Osipow, 1994). Međutim, iako teorijska osnova razvoja profesionalne zrelosti implicira jasan odnos s dobi, porast profesionalne zrelosti u osnovnim školama nije kontinuiran. Obrazovno okruženje u kojem se odluke donose u točno određenom obrazovnom stadiju primarni je pokretač profesionalnog razvoja. Takav nelinearan porast potvrđuje razvojnu prirodu profesionalne zrelosti, ali i upućuje na to da je obrazovni sustav primarni agens profesionalnog razvoja (Babarović i Šverko, 2011; Guthrie i Herman, 1982; Godfredson, 1981; Hall, 1963). Nadalje, spol se, uz dob, pokazao značajnim prediktorom profesionalne zrelosti. Učenice sustavno postižu bolje rezultate na kognitivnim mjerama profesionalne zrelosti i imaju više znanja o svijetu rada od svojih vršnjaka (Alvi i Khan, 1983; Babarović i Šverko, 2011; Creed i Patton, 2003; Herr i Enderlein, 1976; Lee, 2001; Luzzo, 1995; Rojewski, Wicklein i Schell, 1995; Omvig i Thomas, 1977). Na posljetku, učenici koji imaju višu razinu profesionalne zrelosti imaju i bolji školski uspjeh (Babarović i Šverko, 2011; Luzzo, 1995; Tan, 1989) te više obrazovne aspiracije, odnosno planiraju se duže školovati (Babarović i Šverko, 2011; Westbrook, Elrod i Wynne, 1996).

Zaključno, profesionalna zrelost sustavno pokazuje jasan odnos s dobi, spolom i školskim uspjehom, no treba istražiti i njezin odnos s drugim čestim mjerama u procesu profesionalnoga savjetovanja.

### **Diferenciranost i konzistentnost interesa kao mjera profesionalne zrelosti**

Holland smatra (1985) da rezultati na upitnicima profesionalnih interesa mogu indicirati razinu profesionalne zrelosti. Visoka razina profesionalne zrelosti ogleda se u profilu interesa s visokim stupnjem diferenciranosti i konzistentnosti (Holland, 1985). Diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa predstavljaju sekundarne konstrukte Hollandove teorije izbora zanimanja, derivirane iz osnovnih Hollandovih pretpostavki.

Prema Hollandovoj (1985) teoriji, većina ljudi može se svrstati u jedan od 6 osnovnih tipova interesa: realistički (R), istraživački (I), umjetnički (A), socijalni (S), poduzetnički (E) i konvencionalni (C). Svaki od šest RIASEC tipova nalazi se na jednom kraju heksagona, a sličnost među tipovima je veća što je njihova prostorna udaljenost manja. Upitnici interesa utemeljeni na Hollandovoj teoriji daju kao rezultat informaciju o položaju ispitanika na šest skala interesa te se za svakog ispitanika može izraziti puni RIASEC profil.

Diferenciranost interesa odnosi se na jasnoću profila interesa (Holland, 1985). Predstavlja kristalizaciju interesa, odnosno jasnu usmjerenost pojedinca prema samo nekim profesionalnim aktivnostima. Ta distinktivnost profila izražava se razlikama između dominantnoga tipa interesa i drugih tipova interesa (Leung, Conoley, Scheel i Sonnenberg, 1992), za što se rabi više mjera (indeksa). Holland je (1985) pretpostavio da će pojedinci diferenciranih profila interesa jasno znati što im se sviđa, a što ne, te da će zato moći donijeti bolje profesionalne odluke iz kojih će uslijediti bolji profesionalni ishodi (npr. zadovoljstvo i uspjeh u radu).

Konzistentnost je stupanj sličnosti najizraženijih tipova interesa pojedinca (Holland, 1985), odnosno stupanj na kojem individualni profil interesa odgovara onomu pretpostavljenom heksagonalnim rasporedom. Konzistentnost profila odnosi se na stupanj srodnosti ili sličnosti istaknutih interesa pojedinaca te se tradicionalno mjeri blizinom prvih dvaju dominantnih tipova interesa u heksagonu (Holland, 1968; Holland, Gottferdson i Naziger, 1975). Pojedinačiji je profil interesa konzistentan ima interese prema područjima djelatnosti koja su međusobno srodna (bliska u heksagonu). U svijetu rada dominiraju zanimanja s konzistentnim tipovima radnih okolina, pa će pojedinci s konzistentnim interesima imati veće izgleda odabrati zanimanje u skladu sa svojim osobinama (Nauta, 2013).

Međutim, unatoč teorijskim očekivanjima o mogućoj primjeni konstrukata diferenciranosti i konzistentnosti u savjetodavnoj praksi, istraživanja diferenciranosti i konzistentnosti nisu dala jednoznačne rezultate. Većina istraživanja ustanovila je vrlo niske ili neznajne povezanosti profesionalne zrelosti s mjerama diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa (Guthrie i Herman, 1982; Hirschi i Läge, 2007; Miner, Osborne i Jaeger, 1997). Miner i sur. (1997) utvrđuju da dimenzija stava i kognitivna dimenzija profesionalne zrelosti ne predviđaju diferenciranost interesa, dok je konzistentnost nisko povezana sa znanjima o preferiranom zanimanju. Guthrie i Herman (1982) ne potvrđuju pretpostavku o pozitivnoj povezanosti profesionalne zrelosti mjerene alatom *Career Maturity Inventory* s diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa. Isto tako Ohler, Levinson i Hays (1996) utvrđuju da diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa nisu povezane s profesionalnom zrelosti mjerenom na uzorku učenika s poteškoćama u učenju ni u kontrolnoj skupini učenika bez poteškoća.

Kada su u istraživanjima umjesto profesionalne zrelosti uzeti drugi indikatori profesionalnog razvoja, odnos s diferenciranosti i konzistentnosti također nije potvrđen. Leung i sur. (1992) utvrđuju da profesionalni identitet nije povezan s diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa. Nauta i

Kahn (2007) ne pronalaze povezanost između diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa sa samoeфикаsnosti u odlučivanju o karijeri u uzorku studenata. Hirschi i Läge (2007) utvrđuju da je spremnost za odabir zanimanja nisko povezana s diferenciranosti, ali nepovezana s konzistentnosti profesionalnih interesa.

S obzirom na to da dosadašnja istraživanja uglavnom ne potvrđuju teorijske pretpostavke, istraživanja na ovom području u zadnjih desetak godina nisu česta. Mogući razlog nedosljednih rezultata, kao i nedostatka novijih istraživanja, jest nedostatak kvalitetne operacionalne definicije konstrukta diferenciranosti i konzistentnosti. U većini dosadašnjih istraživanja primijenjena je samo jedna metoda izračuna diferenciranosti i konzistentnosti, pa se u budućim istraživanjima preporučuje primjena višestruke operacionalizacije obaju konstrukata (Alvi, Khan i Kirkwood, 1990; Iachan, 1984; Strahan, 1987).

Profesionalna zrelost nužna je za pojedince koji se očajavaju s izazovima razvoja karijere (Super, 1961) i logično je očekivati da je ona povezana s jasno specificiranim i strukturalno homogenim profesionalnim interesima (Holland, 1985). Stoga je cilj ovoga istraživanja ispitati povezanost profesionalne zrelosti s diferenciranosti i konzistentnosti interesa, koristeći se višestrukim operacionalizacijama Hollandovih sekundarnih konstrukata. U tu svrhu, na komparabilnim uzorcima učenika viših razreda osnovnih škola, provedene su dvije zasebne studije. U obje studije rabljena je ista mjera profesionalne zrelosti te dvije vrlo slične mjere profesionalnih interesa. Istraživačka metodologija u dvije studije bila je različita. Prva studija provedena je online platformom, a druga klasičnom metodom prikupljanja podataka papir-olovka. Provedba dviju studija omogućuje pouzdanije zaključke o odnosima među promatranim konstruktima zbog različitoga metodološkog pristupa te zbog različite, višestruke, operacionalizacije mjera interesa.

## **METODA ISTRAŽIVANJA**

Provedene su dvije studije u okviru kojih su na uzorcima učenika viših razreda osnovnih škola bile primijenjene mjere profesionalnih interesa i mjere profesionalne zrelosti. Razlika među studijama bila je u načinu primjene instrumenata te u mjeri RIASEC profesionalnih interesa. Prva studija provedena je 2012. godine u obliku online testiranja uz pomoć računala. Primijenjeni su Slikovno-opisni upitnik interesa kao mjera RIASEC interesa i Test informiranosti o zanimanjima kao mjera profesionalne zrelosti. Podaci su se prikupljali grupno, na satu informatike u osnovnim školama, a vrijeme trajanja ispunjavanja upitnika bilo je oko 45 minuta. Druga studija, provedena 2014. godine, temeljila se na testiranju papir-olovka te

su kao mjere RIASEC interesa i profesionalne zrelosti uzeti Upitnik profesionalnih interesa UPI-96 i Test informiranosti o zanimanjima. Istraživanje je provedeno grupno u školskim učionicama, a vrijeme ispunjavanje upitnika bilo je do 45 minuta. U obje studije sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Kako su oba istraživanja bila provedena u školama tijekom redovite nastave, svi učenici odabranoga razrednog odjela sudjelovali su u istraživanju. Kao motivaciju za sudjelovanje, sudionici su u obje studije dobili povratnu informaciju o svojim profesionalnim interesima i razini profesionalne zrelosti.

## Sudionici

Istraživanje je u prvoj studiji provedeno na uzorku od 522 učenika, a u drugoj studiji na 497 učenika viših razreda osnovnih škola u Hrvatskoj. Raspodjela učenika po spolu i dobi vidi se u Tablici 1. Uzorak predstavlja prigodno odabran uzorak učenika osnovnih škola grada Zagreba koje su pristale na sudjelovanje u istraživanju. U istraživanju nisu zabilježeni slučajevi odustajanja ili odbijanja istraživanja.

● TABLICA 1  
Struktura uzorka  
učenika prema spolu i  
dobi

		Mlađi V. i VI. razred	Stariji VII. i VIII. razred	Ukupno
Prva studija	Dječaci	102	135	237
	Djevojčice	150	135	285
	<i>Ukupno</i>	<i>252</i>	<i>270</i>	<i>522</i>
	<i>Dob – M (sd)</i>	<i>12,5 (0,72)</i>	<i>14,2 (0,88)</i>	<i>13,37 (1,15)</i>
Druga studija	Dječaci	130	114	244
	Djevojčice	124	129	253
	<i>Ukupno</i>	<i>254</i>	<i>243</i>	<i>497</i>
	<i>Dob – M (sd)</i>	<i>11,5 (0,63)</i>	<i>13,5 (0,63)</i>	<i>12,51 (1,19)</i>

## Instrumenti

### Test informiranosti o zanimanjima

U svrhu mjerenja profesionalne zrelosti učenika viših razreda osnovnih škola primijenjen je Test informiranosti o zanimanjima (TIZ; Babarović i Šverko, 2011), koji se može primijeniti i online i metodom papir-olovka. Test se sastoji od 18 pitanja, pri čemu po 3 čestice predstavljaju razne aspekte kognitivne komponente profesionalne zrelosti: (1) poznavanje područja rada, (2) radnih uvjeta, (3) potrebnog obrazovanja, (4) poželjnih osobina i sposobnosti, (5) tipičnih radnih aktivnosti, (6) razumijevanja načela odabira zanimanja. Sve su čestice pitanja višestrukog izbora, sa četiri ponuđena odgovora i odgovorom "ne znam", pri čemu je samo jedan odgovor točan. Jasna jednofaktorska struktura upitnika upućuje na postojanje jednog glavnog faktora – kognitivne komponente profesionalne

zrelosti. Stoga se rezultat pojedinca formira kao ukupan rezultat na testu. Bodovanje se provodi prema ključu za ocjenjivanje, koji predviđa po jedan bod za svaki točan odgovor. U skladu s načinom bodovanja, ispitanik može postići raspon bodova od 0 do 18.

U prvoj studiji visoki koeficijenti pouzdanosti i jasna konvergencija prvoj glavnoj komponenti upućuju na dobru unutarnju homogenost testa u uzorku mlađih ( $\alpha = 0,77$ ) i starijih učenika ( $\alpha = 0,71$ ). U drugoj studiji također je potvrđena jasna jednofaktorska struktura s nešto nižim pripadajućim koeficijentima pouzdanosti u uzorku mlađih ( $\alpha = 0,62$ ) te starijih učenika ( $\alpha = 0,61$ ).

### **Slikovno-opisni upitnik interesa**

U prvoj je studiji kao mjera RIASEC tipova interesa primijenjen Slikovno-opisni upitnik interesa (SLOPI; Šverko, Babarović i Međugorac, 2014; [www.karijera.hr](http://www.karijera.hr)), koji predstavlja online mjeru interesa namijenjenu mlađoj populaciji. Test se sastoji od 48 zanimanja prikazanih fotografijama, uz koje je naveden naziv zanimanja i kratak opis tipičnih poslova unutar zanimanja. Zadatak ispitanika bio je za svako zanimanje procijeniti sviđanje i potencijalnu uspješnost u bavljenju tim zanimanjem na Likertovoj skali od 5 stupnjeva. Rezultat se formira za svaki od šest tipova interesa te predstavlja zbroj procjene sviđanja i potencijalne uspješnosti za osam zanimanja koja predstavljaju taj tip interesa.

Pouzdanost pojedinih podskala mjerena metodom unutarnje konzistencije (Cronbachov alfa) visoka je, kao što pokazuju koeficijenti pouzdanosti utvrđenih u mlađem:  $\alpha_R = 0,87$ ;  $\alpha_I = 0,87$ ;  $\alpha_A = 0,88$ ;  $\alpha_S = 0,90$ ;  $\alpha_E = 0,91$ ;  $\alpha_C = 0,90$  i starijem uzorku osnovnoškolaca:  $\alpha_R = 0,88$ ;  $\alpha_I = 0,84$ ;  $\alpha_A = 0,88$ ;  $\alpha_S = 0,96$ ;  $\alpha_E = 0,91$ ;  $\alpha_C = 0,82$ . Visoki koeficijenti pouzdanosti upućuju na dobru unutarnju homogenost svih šest RIASEC skala Slikovno-opisnog upitnika interesa i slični su onima ustanovljenim u prijašnjim istraživanjima (Šverko i sur., 2014).

Rezultati randomizacijskoga testa (Hubert i Arabie, 1987; Rounds, Tracey i Hubert, 1992), koji upućuju na razinu prikladnosti cirkularne strukture podacima, potvrđuju heksagonalnu strukturu interesa u uzorku mlađih učenika ( $CI = 0,58$ ;  $p < 0,05$ ), ali i na određena odstupanja od očekivane heksagonalne strukture kod starijih učenika ( $CI = 0,38$ ,  $p > 0,05$ ). Navedeni indeksi korespondencije i pripadajuće randomizacijske  $p$  vrijednosti dobiveni su primjenom računalnoga programa RANDALL (Tracey, 1997).

### **Upitnik profesionalnih interesa – UPI-96**

U drugoj studiji upotrijebljen je Upitnik profesionalnih interesa UPI-96 kao mjera Hollandovih RIASEC tipova interesa. UPI-96 razvijen je na temelju Slikovno-opisnog upitnika inte-

resa. Sastoji se od dvije podskale: skale sviđanja zanimanja i skale sviđanja aktivnosti. Svaka podskala sadrži 48 čestica, a zadatak ispitanika bio je procijeniti na skali od pet stupnjeva koliko mu se pojedino zanimanje ili aktivnost sviđa. Skala sviđanja zanimanja uključuje zanimanja iz SLOPI upitnika, s manjim izmjenama (5 izmijenjenih čestica zanimanja), dok je skala sviđanja aktivnosti posebno razvijena za ovaj upitnik. Rezultat na RIASEC tipovima formira se kao zbroj odgovora ispitanika na odgovarajuće čestice iz obje podskale.

U ovom istraživanju Randomizacijski test potvrdio je heksagonalnu strukturu interesa u dobnim skupinama mlađih ( $CI = 0,45$ ;  $p < 0,05$ ) i starijih osnovnoškolaca ( $CI = 0,63$ ;  $p < 0,05$ ), dok je unutarnja konzistencija pojedinih podskala također visoka u mlađem ( $\alpha_R = 0,90$ ;  $\alpha_I = 0,90$ ;  $\alpha_A = 0,92$ ;  $\alpha_S = 0,94$ ;  $\alpha_E = 0,92$ ;  $\alpha_C = 0,90$ ) i starijem uzorku ( $\alpha_R = 0,86$ ;  $\alpha_I = 0,88$ ;  $\alpha_A = 0,92$ ;  $\alpha_S = 0,93$ ;  $\alpha_E = 0,93$ ;  $\alpha_C = 0,88$ )

### Mjere sekundarnih konstrukata

#### Hollandove teorije – diferenciranost i konzistentnost

U istraživanju su uzete dvije operacionalne definicije diferenciranosti profesionalnih interesa. Hollandov (1968) indeks diferenciranosti predstavlja mjeru razlike između rezultata najvišega i najnižega tipa interesa pojedinca. S obzirom na to da ispitanik u oba upitnika SLOPI i UPI-96 na svakom tipu interesa može postići maksimalnu vrijednost 80, a minimalnu 16, teorijski raspon Hollandova indeksa diferenciranosti može poprimiti vrijednosti od 0 do 64. Raspon Hollandova indeksa diferenciranosti na upitniku SLOPI poprima vrijednosti od 0 do 56, pri čemu je  $M = 22,79$  i  $sd = 9,099$ , a primjenom upitnika UPI-96 od 0 do 58, pri čemu je  $M = 24,28$  i  $sd = 10,550$ .

Druga mjera diferenciranosti izračunana je matematičkom formulom koju je predložio Iachan (1984):

$$1/2 [X_1 - (X_2 + X_4) / 2]$$

Formula u obzir uzima najviši, drugi po veličini, te četvrti dominantni tip interesa pojedinca. Teorijski raspon ove mjere diferenciranosti profesionalnih interesa kreće se od 0 do 32 za oba primijenjena upitnika profesionalnih interesa. Raspon rezultata postignut u upitniku SLOPI kreće se od 0 do 16,50, pri čemu je  $M = 5,28$  i  $sd = 3,057$ , dok je raspon u upitniku UPI-96 od 0,75 do 20,50, uz  $M = 6,87$  i  $sd = 3,840$ .

U istraživanju su upotrijebljena dva načina izračuna indeksa konzistentnosti profesionalnih interesa. Prva metoda izračuna konzistentnosti jest konvencionalna metoda (Leung i sur., 1992). Mjera uzima u obzir položaj prvih dvaju dominantnih tipova interesa pojedinca, pri čemu stupanj konzistentnosti može poprimiti vrijednosti od 1 do 3. Indeks konzistentnosti iznosi 3 ako su prva dva dominantna tipa interesa su-



sjedna u heksagonu, a to je slučaj najviše konzistentnosti interesa. Rezultat iznosi 1 ako su prva dva dominantna tipa interesa suprotna unutar heksagona. Raspon rezultata postignut u oba upitnika jednak je teorijskom, pri čemu je u upitniku SLOPI  $M = 2,35$  i  $sd = 0,740$ , a u upitniku UPI-96  $M = 2,38$  i  $sd = 0,762$ .

Druga mjera konzistentnosti izračunana je prema formuli koju je predložio Strahan (1987). Ova mjera uzima u obzir rezultat na prva tri dominantna tipa interesa pojedinca, s time da posebnu važnost daje međusobnoj sličnosti najistaknutijih interesa u troslovu. Indeks konzistencije za svakog ispitanika izračunava se formulom:

$$Y = 6 \cdot X_{12} + 2 \cdot X_{13} + 1 \cdot X_{23},$$

pri čemu vrijednost  $X$  predstavlja mjeru blizine dvaju kodova unutar heksagona te poprma vrijednosti od 0 do 2, pri čemu vrijednost 0 poprma ako su kodovi suprotni unutar heksagona, a vrijednost 2 ako su susjedni. Ovako dobivena vrijednost  $Y$  može poprimiti 10 mogućih vrijednosti: 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16 i 17. Navedeni rezultati transformiraju se na skalu koja poprma vrijednosti od 1 do 10. Teorijski raspon rezultata Strahanova  $C$  indeksa konzistencije postignut je primjenom obaju upitnika, pri čemu su primjenom upitnika SLOPI dobivene vrijednosti  $M = 6,35$  i  $sd = 3,018$ , a primjenom upitnika UPI-96 vrijednosti  $M = 6,50$  i  $sd = 2,955$ .

Različite mjere diferenciranosti međusobno visoko koreliraju. Visine korelacija dosežu vrijednosti u rasponu od 0,62 do 0,91 u upitniku SLOPI i vrijednosti od 0,57 do 0,91 u upitniku UPI-96. Također, utvrđena je visoka korelacija dviju mjera konzistentnosti profesionalnih interesa, koja i primjenom upitnika SLOPI i UPI-96 iznosi 0,93.

## REZULTATI

### Profesionalna zrelost, diferenciranost i konzistentnost u funkciji dobi i spola

Na temelju rezultata obiju studija možemo primijetiti kako stupanj profesionalne zrelosti raste u funkciji dobi, pri čemu učenici prelaskom u više razrede postižu bolje rezultate u Testu informiranosti o zanimanjima. Ipak, mjere diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa ne slijede takav trend. U obje studije utvrđeno je kako profesionalni interesi učenika uglavnom ne postaju ni diferenciraniji ni konzistentniji s dobi. Iznimka su dvije značajne razlike: na Hollandovu indeksu diferenciranosti u drugoj studiji i Iachan indeksu diferenciranosti u prvoj studiji, koje pokazuju da stariji učenici imaju nešto diferenciranije profesionalne interese. Ipak, niske vrijednosti veličine učinka pokazuju da su ove razlike vrlo male.



Profesionalna zrelost u prvoj studiji veća je u uzorku djevojčica, dok drugom studijom nije potvrđen ovaj trend. Međutim, djevojčice sustavno postižu više rezultate na mjerama diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa. Ipak, na temelju veličina učinka, možemo zaključiti kako su efekti spola na mjere profesionalne zrelosti, diferenciranosti i konzistentnosti niski.

Provjerom interakcijskog efekta dobi i spola na profesionalnu zrelost, diferenciranost i konzistentnost utvrđeno je da ne postoji dodatni zajednički učinak tih dviju varijabli na promatrane mjere. Dakle, djevojčice pokazuju nešto višu profesionalnu zrelost, diferenciranost i konzistentnost profesionalnih interesa od dječaka, neovisno o njihovoj dobi.

### Povezanost profesionalne zrelosti s mjerama diferenciranosti i konzistentnosti

Korelacije između profesionalne zrelosti, diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa prikazane su u Tablici 3.

⇒ TABLICA 3  
Korelacije profesionalne zrelosti i mjera diferenciranosti i konzistentnosti profesionalnih interesa

	1	2	3	4	5
1 Profesionalna zrelost		0,20**	0,18**	-0,07	-0,05
2 Hollandov indeks	0,24**		0,77**	0,01	0,05
3 Iachanov indeks	0,12*	0,80**		-0,01	0,02
4 Konvencionalni indeks	-0,06	0,09	0,05		0,93**
5 Strahanov indeks	-0,11*	0,07	0,07	0,93**	

Legenda: iznad dijagonale prikazani su rezultati prve, ispod dijagonale rezultati druge studije.

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

Rezultati pokazuju da je u obje studije profesionalna zrelost nisko pozitivno povezana s obje mjere diferenciranosti: Hollandovim i Iachanovim indeksom. Profesionalna zrelost sustavno ne pokazuje povezanost s mjerama konzistentnosti profesionalnih interesa. Iznimka je negativna niska povezanost u prvoj studiji dobivena sa Strahanovim indeksom. Različite mjere diferenciranosti u visokoj su korelaciji, jednako kao i dvije mjere konzistentnosti. Međutim, mjere diferenciranosti s mjerama konzistentnosti nisu značajno povezane.

S obzirom na razvojnu prirodu konstrukta profesionalne zrelosti, a i utvrđene spolne razlike u profesionalnoj zrelosti, u prvoj studiji izračunane su parcijalne korelacije između mjera diferenciranosti i profesionalne zrelosti, kontrolirajući efekt dobi i spola. Parcijalna korelacija profesionalne zrelosti i Hollandova indeksa diferenciranosti nakon parcijalizacije u prvoj studiji iznosi  $r_p = 0,17$ ;  $p < 0,01$ , a u drugoj studiji  $r_p = 0,19$ ;  $p < 0,01$ . Parcijalna korelacija s Iachanovim indeksom diferenciranosti u prvoj studiji iznosi  $r_p = 0,16$ ;  $p < 0,01$ , a u dru-

## RASPRAVA

---

goj  $r_p = 0,10$ ;  $p < 0,05$ . Dobivene korelacije nešto su niže nakon parcijalizacije, međutim sve su se i dalje pokazale značajnim. Stoga možemo zaključiti da dobivena povezanost profesionalne zrelosti i diferenciranosti profesionalnih interesa nije posljedica dobnih i spolnih razlika.

Test profesionalne zrelosti u ovom istraživanju pokazao se težinski primjerenim svim dobnim skupinama. Prijašnjom primjenom testa (Babarović i Šverko, 2011) test se pokazao teškim mlađim učenicima viših razreda osnovnih škola, dok u ovoj studiji on pokazuje primjerenu težinu za sve dobne skupine, pri čemu stariji učenici očekivano postižu bolje rezultate na testu. Moguće je da je danas učenicima ovaj test nešto lakši nego u prošlom istraživanju zato što je test od 2011. godine dostupan online. Tako su se neki učenici mogli upoznati s testom i prije uključivanja u istraživanje.

Rezultati ovog istraživanja sugeriraju da je diferenciranost profesionalnih interesa nisko povezana s kognitivnom komponentom profesionalne zrelosti, dok teorijska pretpostavka o povezanosti konzistentnosti profesionalnih interesa i profesionalne zrelosti nije potvrđena. Nalazi o pozitivnoj povezanosti diferenciranosti profesionalnih interesa i profesionalne zrelosti podupiru Hollandovu teoriju (1985) i slažu se s nalazima nekih prijašnjih istraživanja (Erwin, 1982; Guthrie i Herman, 1982; Luzzo, 1995 i Hirschi i Läge, 2007). Dobivene povezanosti profesionalne zrelosti i diferenciranosti vrlo su niske, što je bilo i očekivano. Prijašnje studije koje su ispitivale odnos diferenciranosti te mjera profesionalnog razvoja dobile su kao rezultat još niže povezanosti, koje gotovo nikad ne primaju vrijednosti veće od 0,1 (Hirschi i Läge, 2007). Također, istraživanja koja su ispitivala ovu povezanost provedena su na dobnu heterogenim uzorcima učenika, čija je dob varirala pet ili više godina, što također može umjetno povećati promatranu povezanost. U ovom istraživanju utvrđeno je da su uz kontrolu dobi i spola povezanosti diferenciranosti i profesionalne zrelosti i dalje postojane. Time zaključujemo da utvrđena povezanost na ukupnom uzorku nije nusprodukt maturacije. Taj nalaz potvrđuje i uglavnom neznajčan ili vrlo nizak efekt dobi za mjere diferenciranosti, čime je potvrđeno da nema jasnih dobnih razlika u diferenciranosti koje bi bile potencijalni uzrok korelacija između profesionalne zrelosti i diferenciranosti na ukupnom uzorku. Navedeni rezultati potvrđeni su primjenom i testiranja online i testiranja papir-olovka, što također upućuje na dosljednost rezultata.

Suprotno očekivanjima, konzistentnost profesionalnih interesa u istraživanju nije povezana s kognitivnom mjerom profesionalne zrelosti, osim neočekivane, ali vrlo niske nega-

tivne povezanosti u drugoj studiji na Strahanovu indeksu. Dobiveni rezultati ne podržavaju Hollandovu pretpostavku (1973) da je visoka razina profesionalne zrelosti očekivana kod pojedinca s visokim stupnjem konzistentnosti profesionalnih interesa. Međutim, naši su nalazi u skladu s nalazima nekih drugih autora, koji također ne dobivaju pozitivnu povezanost konzistentnosti i profesionalne zrelosti (Guthie i Herman, 1982; Ohler i sur., 1996), ali i drugih mjera profesionalnog razvoja, kao što je profesionalni identitet (Leung i sur., 1992) i spremnost na odabir zanimanja (Hirschi i Läge, 2007).

Rezultati ovog istraživanja, kojima je utvrđena niska povezanost diferenciranosti i profesionalne zrelosti, nepostojanje povezanosti konzistentnosti i profesionalne zrelosti te odsutnost povezanosti konzistentnosti i diferenciranosti, upućuju na činjenicu da ova tri konstrukta mjere različite fenomene. Profesionalna zrelost učenika raste u funkciji dobi, dok s porastom dobi profesionalni interesi uglavnom ne postaju ni diferenciraniji ni konzistentniji. Takav nalaz implicira da se mjere diferenciranosti i konzistentnosti ne mogu smatrati i mjerama profesionalne zrelosti, koja sadržajno predstavlja mjeru stupnja profesionalnog razvoja. Dobiveni zaključak nije ugrožen jednostrukom operacionalizacijom mjera diferenciranosti i konzistentnosti, jer različite mjere diferenciranosti i konzistentnosti upućuju na sukladne rezultate. Dodatno, različita instrumentacija i način prikupljanja podataka u dvjema studijama podupire ove zaključke. Stoga utvrđene niske povezanosti profesionalne zrelosti i diferenciranosti te nepostojanje povezanosti profesionalne zrelosti i konzistentnosti jasno sugeriraju da na temelju uvida u interese učenika, odnosno u konzistentnost i diferenciranost profila interesa, ne možemo donijeti zaključke o njihovoj profesionalnoj zrelosti.

Osnovno ograničenje ovog istraživanja jesu niži koeficijenti pouzdanosti dobiveni na mjeri profesionalne zrelosti. Kao što je već navedeno, ovaj upitnik dostupan je javnosti od 2011. godine na internetskim stranicama [www.karijera.hr](http://www.karijera.hr). Njegovom primjenom može se dobiti informacija o razini vlastite profesionalne zrelosti, ali i uvid u točne odgovore na sve čestice testa. Zato je moguće da je došlo do inflacije pojedinih pitanja ovoga testa znanja, što je moglo dovesti do povećanja nesustavnoga varijabiliteta. S tim u vezi smanjeni koeficijenti pouzdanosti mogu biti uzrok nešto nižih korelacija mjere profesionalne zrelosti s ostalim konstruktima.

Druga potencijalna ograničenja ovog istraživanja proizlaze iz operacionalizacije mjera diferenciranosti i konzistentnosti. Iako su primijenjene višestruke mjere diferenciranosti, ni jedna mjera ne uzima u obzir rezultat na svim tipovima interesa, odnosno njegovu punom profilu. Također, domina-

cija određenih troslova u interesima učenika smanjuje varijabilitet mjere konzistencije. Još jedno ograničenje dobivenih nalaza proizlazi iz obilježja mjere interesa (SLOPI) primijenjene u prvom istraživanju. Primjenom Slikovno-opisnog upitnika interesa u prvoj studiji dobivena je struktura koja se visoko ne slaže s Hollandovim teorijskim heksagonalnim modelom strukture interesa u starijem dobnom uzorku. Ovaj nedostatak djelomično je razriješen primjenom druge studije, u kojoj je mjera interesa (UPI-96) strukturalno skladnija heksagonalnom modelu. S obzirom na to da je konzistentnost profesionalnih interesa mjera koja se temelji na heksagonalnoj strukturi koju je pretpostavio Holland, a postoje određeni problemi strukture koji se manifestiraju na razini upitnika, postoji mogućnost da mjere konzistentnosti izračunane u pojedinim poduzorcima unutar prvog istraživanja ne predstavljaju potpuno valjane mjere konzistentnosti. To je ujedno i moguće dodatno metodološko objašnjenje zašto nije potvrđena hipoteza o postojanju povezanosti konzistentnosti i profesionalne zrelosti. Nadalje, nalazi o blagoj pozitivnoj povezanosti diferenciranosti profesionalnih interesa i profesionalne zrelosti nisu zamagljeni ovim problemom, jer diferenciranost ne ovisi o heksagonalnoj strukturi, nego se odnosi isključivo na distinktivnost profila.

Istraživanjem je utvrđeno da je profesionalna zrelost blago povezana s diferenciranosti te da nije povezana s konzistentnosti profesionalnih interesa. Zaključeno je da se na temelju profila interesa učenika, njihove diferenciranosti i konzistentnosti ne može procijeniti razina profesionalne zrelosti učenika. Ovi rezultati imaju izravne implikacije za savjetodavnu praksu: ispitivanje profesionalne zrelosti nužan je aspekt profesionalnoga savjetovanja u osnovnim školama, jer profili interesa ne pružaju dovoljno informacija o stupnju profesionalnog razvoja. Dodatno je pitanje imaju li učenici u osnovnim školama priliku steći dovoljnu razinu profesionalne zrelosti za donošenje kvalitetnih i informiranih profesionalnih odluka u skladu sa svojim interesima. Istraživanja su pokazala da edukacije na području razvoja karijere potiču učenike na prikupljanje informacija o zanimanjima te da takvi programi rezultiraju boljim uvidom učenika u povezanost školskoga dostignuća s kasnijim profesionalnim ishodima (Gillies, McMahon i Carroll, 1998). S obzirom na razvojnu prirodu profesionalne zrelosti, ovakve programe trebalo bi početi primjenjivati što prije, u višim razredima osnovne škole, prije donošenja važnih profesionalnih odluka. Sustavnim bi se uvođenjem i primjenom takvih programa u osnovnim školama učenicima pružila pomoć u profesionalnom razvoju te podigla spremnost za donošenje važnih profesionalnih odluka.

## LITERATURA

---

- Alvi, S. A. i Khan, S. B. (1983). An investigation into the construct validity of Crites' career maturity model. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 174–181. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90026-X)
- Alvi, S. A., Khan, S. B. i Kirkwood, K. J. (1990). A comparison of various indices of differentiation for Holland's model. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 147–152. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90022-T](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90022-T)
- Babarović, T. i Šverko, I. (2011). Profesionalna zrelost učenika viših razreda osnovnih škola. *Suvremena psihologija*, 14(1), 91–108.
- Betz, N. E. (1988). The assessment of career development and maturity. U W. B. Walsh i S. H. Osipow (Ur.), *Advances in the assessment of career decision making* (str. 77–136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Creed, P. A. i Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1), 21–33. <https://doi.org/10.1023/A:1022674528730>
- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: McGraw Hill.
- Erwin, T. D. (1982). The predictive validity of Holland's construct of consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 180–192. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90006-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90006-9)
- Gillies, R. M., McMahon, M. L. i Carroll, J. (1998). Evaluating a Career Education Intervention in the upper elementary school. *Journal of Career Development*, 24(4), 267–287. <https://doi.org/10.1177/089484539802400401>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Guthrie, W. R. i Herman, A. (1982). Vocational maturity and its relationship to Holland's theory of vocational choice. *Journal of Vocational Behavior*, 21(2), 196–205. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90029-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90029-X)
- Hall, D. W. (1963). The Vocational Development Inventory: A measure of vocational maturity in adolescence. *The Personnel and Guidance Journal*, 41(9), 771–775. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1963.tb02393.x>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. i Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Herr, E. L. i Enderlein, T. E. (1976). Vocational maturity: The effects of school, grade, curriculum and sex. *Journal of Vocational Behavior*, 8(2), 227–238. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90023-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90023-3)
- Hirschi, A. i Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. *Journal of Individual Differences*, 28(4), 205–218. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.28.4.205>
- Holland, J. L. (1968). *Explorations of a theory of vocational choice*. American Psychological Association.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 26 (2017), BR. 1,  
STR. 41-58

ČERNJA, I., BABAROVIĆ,  
T., ŠVERKO, I.:  
MOGU LI...

- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D. i Naziger, D. H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22(5), 411–422. <https://doi.org/10.1037/h0077154>
- Hubert, L. i Arabie, P. (1987). Evaluating order hypotheses within proximity matrices. *Psychological Bulletin*, 102(1), 172–178. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.102.1.172>
- Iachan, R. (1984). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49(2), 217–222. <https://doi.org/10.1007/BF02294173>
- King, S. (1989). Sex differences in a causal model of career maturity. *Journal of Counseling & Development*, 68(2), 208–215. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1989.tb01359.x>
- Lee, K. H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean and United States high school students. *Journal of Career Development*, 28(1), 43–57. <https://doi.org/10.1023/A:1011189931409>
- Leung, S. A., Conoley, C. W., Scheel, M. J. i Sonnenberg, R. T. (1992). An examination of the relation between vocational identity, consistency, and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 40(1), 95–107. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90049-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90049-6)
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319–322. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01756.x>
- Miner, C. U., Osborne, W. L. i Jaeger, R. M. (1997). The ability of career maturity indicators to predict interest score differentiation, consistency, and elevation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29(4), 187–201.
- Nauta, M. M. (2013). Holland's theory of vocational choice and adjustment. U S. D. Brown i R. W. Lant (Ur.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (str. 55–72). Hoboken, N. J.: John Wiley & Sons, Inc.
- Nauta, N. M. i Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interest and career decision self efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>
- Neice, D. E. i Bradley, R. W. (1979). Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 271–278. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90055-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90055-1)
- Ohler, D. L., Levinson, E. M. i Hays, G. M. (1996). The relationship between career maturity and congruence, consistency, and differentiation among individuals with and without learning disabilities. *Journal of Employment Counseling*, 33(2), 50–60. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1996.tb00434.x>
- Omvig, C. P. i Thomas, E. G. (1977). Relationship between career education, sex, and career maturity of sixth and eighth grade pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 11(3), 322–331. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90028-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90028-8)



Patton, W., Creed, P. i Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the short form of the Career Development Inventory – Australian version with a sample of university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(3), 49–59. <https://doi.org/10.1177/103841620501400308>

Post-Kammer, P. (1987). Intrinsic and extrinsic work values and career maturity of 9th- and 11th-grade boys and girls. *Journal of Counseling & Development*, 65(8), 420–423. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb00746.x>

Rojewski, J. W., Wicklein, R. C. i Schell, J. W. (1995). Effects of gender and academic risk behaviour on the career maturity of rural youth. *Journal of Research in Rural Education*, 11(2), 92–104.

Rounds, J., Tracey, T. J. i Hubert, L. (1992). Methods for evaluating vocational interest structural hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 40(2), 239–259. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90073-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90073-9)

Strahan, R. F. (1987). Measures of consistency for Holland-type codes. *Journal of Vocational Behavior*, 31(1), 37–44. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90033-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90033-9)

Super, D. E. (1961). Consistency and wisdom of vocational preference as indices of vocational maturity in the ninth grade. *Journal of Educational Psychology*, 52(1), 35–43. <https://doi.org/10.1037/h0045450>

Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555–562. <https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x>

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P. i Myers, R. A. (1979). *Career Development Inventory: School form*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Šverko, I., Babarović, T. i Međugorac, V. (2014). Pictorial assessment of interests: Development and evaluation of Pictorial and Descriptive Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.008>

Tan, E. (1989). The career maturity of Singaporean adolescents – Where do we stand and what can be done? *Singapore Journal of Education*, 10(2), 40–50. <https://doi.org/10.1080/02188798908547660>

Tracey, T. J. G. (1997). RANDALL: A Microsoft FORTRAN program for a randomization test of hypothesized order relations. *Educational and Psychological Measurement*, 57(1), 164–168. <https://doi.org/10.1177/0013164497057001012>

Wallace-Broschous, A., Serafica, F. C. i Osipow, S. H. (1994). Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 127–149. [https://doi.org/10.1207/s15327795jra0401\\_7](https://doi.org/10.1207/s15327795jra0401_7)

Westbrook, B. W., Elrod, T. i Wynne, C. (1996). Career assessment and the Cognitive Vocational Maturity Test. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 139–170. <https://doi.org/10.1177/106907279600400203>

Westbrook, B. W. i Parry-Hill, J. W. (1973). The measurement of cognitive vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 3(3), 239–252. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90014-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(73)90014-6)

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB  
GOD. 26 (2017), BR. 1,  
STR. 41-58

ČERNJA, I., BABAROVIĆ,  
T., ŠVERKO, I.:  
MOGU LI...

## Could Differentiation and Consistency of Interests Serve as Career Maturity Indicators of Elementary School Children?

Iva ČERNJA  
Croatian Studies, Zagreb  
Toni BABAROVIĆ, Iva ŠVERKO  
Institute of Social Sciences Ivo Pilar, Zagreb

Holland postulated that interests should become more differentiated and more consistent as career maturity increases, but previous studies provided ambiguous results on relations between these constructs. This paper presents two studies conducted on samples of students in higher grades of Croatian elementary schools which were 10 to 15 years old (Nstudy 1 = 522; Nstudy 2 = 497). The first study was conducted online and *Pictorial and Descriptive Interest Inventory (PDII)* and *Test of Occupational Knowledge (TOK)* were applied. The second study was based on a paper and pencil assessment and *Occupational Preference Scale OPS-96* and *TOK* were used. Both studies showed coherent results. Career maturity systematically increased with the age of respondents and female students demonstrated a higher level of career maturity. Differentiation and consistency of interest did not increase with age, while girls expressed a higher level of differentiation and consistency than boys. Career maturity correlated weakly and positively with interest differentiation, but not with consistency. It was concluded that differentiation and consistency should not be considered as measures of career maturity, and it is recommended that specific career maturity measures are used in career counselling of elementary school students.

Keywords: career maturity, RIASEC, interests, differentiation, consistency



Međunarodna licenca / International License:  
[Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)