

3. Αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία: προσωρινή δυσκολία ή μόνιμο εμπόδιο στην επαγγελματική ανάπτυξη;

1. Αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία

Η λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία έχει γίνει ένα συχνό και απαιτητικό ζήτημα στον σύγχρονο κόσμο της εργασίας, καθώς οι αποφάσεις αυτές είναι από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που λαμβάνουν τα άτομα στη ζωή τους (Bimrose & Mulvey, 2015). Το ερώτημα *τι θέλει κάποιος να κάνει επαγγελματικά* καθίσταται όλο και πιο δύσκολο να απαντηθεί, αφού οι αλληλαγές στις εργασιακές δομές οδηγούν σε αύξηση του αριθμού των μεταβάσεων, με αποτέλεσμα όσο περισσότερες αποφάσεις χρειάζεται τα άτομα να λαμβάνουν, τόσο πιο πιθανό είναι να συναντήσουν δυσκολίες κατά τη λήψη αυτών. Οι δυσκολίες λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία μπορεί να θεωρηθούν ως εμπόδια, τα οποία θα μπορούσαν να αποτρέψουν τη λήψη μιας δυνητικά καλύτερης επαγγελματικής απόφασης ή ακόμη μιας οποιασδήποτε απόφασης ζωής γενικότερα (Gati, Krausz & Osipow, 1996).

Οι δυσκολίες στην επιλογή σταδιοδρομίας μπορεί να προκύψουν από ένα εύρος παραγόντων, όπως η μη επιλογή ενός περιζήτητου πεδίου σπουδών, η βίωση απογοήτευσης λόγω αδυναμίας επίτευξης ενός επιθυμητού στόχου, η ανακάλυψη νέων επαγγελματικών ενδιαφερόντων (ή απουσία προηγούμενης γνώσης για πεδία σπουδών), η έλλειψη γνώσης του κόσμου της εργασίας ή των εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, η μη αποτελεσματική διαχείριση των σύγχρονων προκλήσεων στην αγορά εργασίας, η επίδραση της τεχνολογίας και του εύρους των πληροφοριών, η αδικαιολόγητη γονική παρέμβαση, η πίεση από ομότιμους και τα συνακόλουθα προσωπικά προβλήματα (Maree, 2018). Έτσι, ενώ στο παρελθόν τα άτομα αντιμετώπιζαν μία μοναδική επιλογή σταδιοδρομίας, σήμερα χρειάζεται συχνά να αναθεωρούν, να μετατρέπουν, να αντικαθιστούν ή ακόμη να προσαρμόζουν τις αποφάσεις τους για τον σχεδιασμό και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Ως αποτέλεσμα, έρχονται συχνά αντιμε-

τωπα με δυσκολίες ή οδηγούνται σε λιγότερο ικανοποιητικές αποφάσεις που ενδεχομένως αργότερα θελήσουν να τις αλλιάξουν (Di Fabio, et al., 2015).

Η *αναποφασιστικότητα* για τη *σταδιοδρομία* δηλώνει τις προκλήσεις ή τις δυσκολίες που εμποδίζουν τους ανθρώπους να λαμβάνουν τις κατάλληλες επαγγελματικές αποφάσεις (Gati & Saka, 2001) ή φανερώνει την αδυναμία του ατόμου να πραγματοποιήσει οποιοσδήποτε επιλογές σχετίζονται με επαγγελματικά ζητήματα. Υπό το πρίσμα αυτό, διακρίνονται δύο ευρείες ομάδες ατόμων που παρουσιάζουν αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία: 1) στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι άνθρωποι που ενδέχεται να βιώσουν επαγγελματική αναποφασιστικότητα όταν αναμένεται να κάνουν μια «φυσική» μετάβαση ή να διαχειριστούν ένα «φυσικό» σταυροδρόμι όπου απαιτείται να λάβουν αποφάσεις σχετικές με τη σταδιοδρομία, 2) στη δεύτερη ομάδα ανήκουν άνθρωποι οι οποίοι αναρωτιούνται εάν οι επιλογές που έκαναν είναι οι «σωστές» (κατάλληλες), αντιμετωπίζοντας συνεχώς διλήμματα μπροστά σε επαγγελματικά θέματα (Maree, 2016).

Κατά ανάλογο τρόπο, αναδύονται δύο είδη ή μορφές αναποφασιστικότητας: η αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία ή *επαγγελματική αναποφασιστικότητα* (career indecision) και η *γενικευμένη αναποφασιστικότητα* ή χρόνια αναποφασιστικότητα (indecisiveness). Η αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία θεωρείται μια αναπτυξιακή δυσκολία, την οποία τα άτομα μπορεί να αντιμετωπίσουν κατά τη διάρκεια διαφόρων εξελικτικών σταδίων του βίου τους (Guay et al., 2006· Osipow, 1999), ενώ η γενικευμένη αναποφασιστικότητα θεωρείται «οποιαδήποτε απόκλιση από έναν ιδανικό, υπεύθυνο λήπτη αποφάσεων» (Gati, Krausz & Osipow, 1996). Ο επαγγελματικά αναποφασιστος δεν συνεπάγεται ότι λειτουργεί έτσι και στους άλλους τομείς της καθημερινότητάς του. Σε αντίθεση με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, η γενικευμένη αναποφασιστικότητα υπάρχει περίπτωση να παραμείνει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στη ζωή του ατόμου και να το διακρίνει σε όλες τις καταστάσεις που προϋποθέτουν τη λήψη αποφάσεων, ακόμα και αν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές (Germeijs & Verschueren, 2006· Saka & Gati, 2007). Συνεπώς, η γενικευμένη αναποφασιστικότητα μπορεί να καθηλώσει εφήβους και νέους σε μια κατάσταση αβεβαιότητας που συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα άγχους και αρνητικές σκέψεις για τον εαυτό, ενώ ενδέχεται να επιφέρει αρνητικές μακροπρόθεσμες συνέπειες στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του ατόμου, γεγονός που δρα ανασταλτικά στη διερεύνηση και τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του (Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou & Besevegis, 2007).

Αν και οι περισσότεροι έφηβοι και νέοι χαρακτηρίζονται από επαγγελματική αναποφασιστικότητα, δεδομένων των ποικίλων επαγγελματικών ερεθισμά-

των που δέχονται, ανάμεσά τους βρίσκονται και αυτοί που δείχνουν «διάθεση αναποφασιστικότητας», δηλαδή μια γενικότερη αδυναμία στη διαχείριση των αναπτυξιακών σταδίων της επαγγελματικής τους εξέλιξης (Αργυροπούλου, 2004). Τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται από ασυνήθιστα εκτεταμένες και συναισθηματικά φορτισμένες δυσκολίες, μη επαρκή γνώση εαυτού και περιβάλλοντος, καθώς και έλλειψη διαμόρφωσης της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Ως εκ τούτου, μπορεί: 1) να καθυστερούν να εκδηλώσουν την πρόθεσή τους για το μελλοντικό τους επάγγελμα, 2) να αλλιάζουν κατ' επανάληψη την επιλογή του επαγγέλματος το οποίο σχεδιάζουν να ακολουθήσουν, 3) να αρνούνται να αποφασίσουν για την επαγγελματική τους κατάρτιση ή εκπαίδευση, προβάλλοντας δικαιολογίες ή 4) να επιδεικνύουν έντονη άρνηση να ασχοληθούν με το μέλλον τους.

Ακολουθώντας τις παραπάνω αντιλήψεις, ερευνητές και επαγγελματίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού επικεντρώθηκαν στη διάκριση μεταξύ αποφασισμένων και αναποφασιστων ατόμων, με απώτερο σκοπό την ανάδειξη ατομικών διαφορών μεταξύ των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και τη διαμόρφωση ενδεικτικών προσεγγίσεων και πρακτικών που ανταποκρίνονται στις δυσκολίες των ωφελούμενων.

2. Αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία: Αξιολογική προσέγγιση

Η αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία συνιστά μια πολυδιάστατη και σύνθετη έννοια, καθώς έφηβοι και νέοι αναζητούν την παροχή συμβουλών για διάφορους λόγους (π.χ. έλλειψη πληροφόρησης, ασαφής διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας, άγχος, προσωπικά διλήμματα, δυσκολίες, εμπόδια) (Hacker et al., 2013· Osipow, Carney & Barak, 1976). Επιπλέον, οι αποφάσεις επιλογής σταδιοδρομίας γίνονται πιο πολύπλοκες λόγω της αυξανόμενης δυσκολίας που αναδεικνύεται στην πρόβλεψη της εξέλιξης του κόσμου της εργασίας, προκαλώντας αβεβαιότητα όχι μόνο μεταξύ των εργαζομένων αθλητών και των μελλοντικών εργαζομένων (εφήβων και νέων). Αυτή η αβεβαιότητα καθιστά πιο δύσκολη τη λήψη μακροπρόθεσμων αποφάσεων σταδιοδρομίας, όπως αν μια συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία θα είναι συμβατή με τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου ή εάν το άτομο μπορέσει να αναπτυχθεί σε αυτήν τη σταδιοδρομία και να υλοποιήσει κεντρικά θέματα της ζωής του (Maree, 2017). Υπό το πρίσμα αυτό, η αξιολογική προσέγγιση, σε αντίθεση με

την αναπτυξιακή, χρησιμοποιεί πολυδιάστατες προσεγγίσεις, που αξιοποιούν διάφορα έγκυρα και αξιόπιστα μέσα αξιολόγησης, τα οποία στρέφουν το ενδιαφέρον τους στη μέτρηση των πτυχών της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας στη σταδιοδρομία. Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής πρακτικής, λοιπόν, τα εργαλεία αυτά βοηθούν τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού να ταξινομούν τα άτομα σε υποκατηγορίες με βάση τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη διαδικασία λήψης απόφασης (Osborn, Finklea & Belle, 2015).

Αν επιχειρήσουμε να πραγματοποιήσουμε μια διάκριση ανάμεσα στην επαγγελματική αξιολόγηση για τη σταδιοδρομία και την αξιολόγηση για τη διαδικασία λήψης απόφασης, θα παρατηρήσουμε ότι η πρώτη επιδιώκει να εκτιμήσει τα προσωπικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την επαγγελματική μας ανάπτυξη (τι μας αρέσει, προτιμούμε, απολαμβάνουμε, αλλά και «σε αυτό στο οποίο είμαστε καλοί»), με στόχο την υποβοήθηση του ατόμου στο θέμα της αυτογνωσίας, προκειμένου να οδηγηθεί σε περισσότερο αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις στο παρόν ή το μέλλον. Η αξιολόγηση, όμως, για τη διαδικασία λήψης απόφασης χρησιμοποιείται για τον καθορισμό των προβλημάτων που μπορεί να περιορίσουν ή να καθυστερήσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009). Ως εκ τούτου, στη συμβουλευτική πρακτική, αποδίδεται έμφαση στη σημασία της κατανόησης και της βελτίωσης του τρόπου που διαμορφώνονται οι αποφάσεις σταδιοδρομίας, και όχι στην εξέταση μιας «καλής» επαγγελματικής επιλογής. Τις περισσότερες φορές, μάλιστα, η αξιολόγηση επιδιώκει τη διερεύνηση της ετοιμότητας του ατόμου να επιλέξει και να επιδιώξει μια επιτυχημένη και ικανοποιητική επαγγελματική διαδρομή, χωρίς να «αγνοεί» τους γνωστικούς και μη-γνωστικούς παράγοντες (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Αναμφίβολα, η παροχή βοήθειας σε εφήβους και νέους για τη διαχείριση των προκλήσεων ή των δυσκολιών λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και για τον σχεδιασμό των επαγγελματικών επιλογών τους αποτελεί βασική συνιστώσα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού, αφού όσο περισσότερη αυτογνωσία αποκτά ένα άτομο για τις επαγγελματικές του αναζητήσεις, τόσο πιθανότερο θεωρείται ότι θα επιλέξει εκπαιδευτική ή επαγγελματική κατεύθυνση που να το ικανοποιεί.

Η αξιολόγηση των δυσκολιών λήψης απόφασης, λοιπόν, επιδιώκει να αναζητήσει τους παράγοντες (ή τις πηγές) που ευθύνονται για τις δυσκολίες των αποφάσεων και να εκτιμήσει τον βαθμό που οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να λαμβάνει σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις. Για τον λόγο αυτό, η κατανόηση των πηγών της αναποφασιστικότητας στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας δίνει τη δυνατότητα στους

συμβούλους επαγγελματικής καθοδήγησης να ταιριάζουν καλύτερα τις στρατηγικές συμβουλευτικής παρέμβασης με τις σημαντικότερες αιτίες δυσκολιών λήψης αποφάσεων, ενισχύοντας έτσι την ικανότητα των ατόμων να αντλήσουν πληροφορόρηση για την επαγγελματική τους ανάπτυξη και να διαχειριστούν με επάρκεια την επαγγελματική τους αναποφασιστικότητα (Gati & Levin, 2014).

Κατά ανάλογο τρόπο, η αξιολογική προσέγγιση επιχειρεί να διακρίνει τους τύπους των ατόμων που παρουσιάζουν έλλειψη αποφασιστικότητας στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας, ταξινομώντας τα επαγγελματικά αναποφάσιστα άτομα σε έναν μικρό αριθμό κατηγοριών, βάσει κάποιων κύριων και εμφανών ψυχολογικών χαρακτηριστικών, περιλαμβάνοντας κατά αυτόν τον τρόπο την αξιολόγηση μελών ομάδων (Vondracek et al., 1990). Η μελέτη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με βάση την τυπολογική προσέγγιση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στον επαγγελματικό προσανατολισμό, καθώς οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι σε θέση να προεκτείνουν τις υπηρεσίες τους στην «ομάδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας» διαμορφώνοντας ομαδικές παρεμβάσεις.

3. Αναποφασιστικότητα στη σταδιοδρομία και ταξινόμηση δυσκολιών λήψης απόφασης

Οι δυσκολίες λήψης απόφασης που συνθέτουν την αναποφασιστικότητα σταδιοδρομίας αναφέρονται σε γνωστικούς και μη-γνωστικούς (συναισθηματικούς) παράγοντες. Οι γνωστικοί παράγοντες μπορεί να αναφέρονται στις συνθήκες που προκαλούν την αναποφασιστικότητα, όπως έλλειψη διακριτικής ικανότητας όσον αφορά στην επαγγελματική ταυτότητα, απουσία πληροφορόρησης και ανάγκη επαγγελματικής καθοδήγησης, παρουσία προσωπικής σύγκρουσης ή θετική σύγκρουση επιλογών εξαιτίας πολλών ενδιαφερόντων (Αργυροπούλου, Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Γιαννίτσας, 2006). Επιπλέον, ενδέχεται να περιλαμβάνουν συναισθηματικούς-προσωπικούς παράγοντες, οι οποίοι: α) αναδεικνύουν απαισιόδοξες σκέψεις, (β) προκαλούν άγχος και (γ) δυσχεραίνουν τη διαμόρφωση αυτοαντίληψης και ταυτότητας.

Συγκεκριμένα, οι *απαισιόδοξες σκέψεις* αναφέρονται στην τάση του ατόμου να επικεντρώνεται στις αρνητικές πτυχές των καταστάσεων που συναντά και να περιμένει αρνητικά αποτελέσματα. Οι απαισιόδοξες σκέψεις δύνανται να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: (α) τις απαισιόδοξες σκέψεις σχετικά με τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, (β) τις απαισιόδοξες σκέψεις σχετικά με τον κόσμο της εργασίας και (γ) τις απαισιόδοξες σκέψεις σχετικά με τον έλεγχο του ατόμου (εξωτερική έδρα ελέγχου). Κατά ανάλογο τρόπο, το *άγχος*

σχετίζεται με τη διαδικασία λήψης απόφασης, με την αβεβαιότητα που εμπλέκεται στην επιλογή, με τη διαδικασία της επιλογής (αναφέρεται στην τελειομαγία σχετικά με την επιλογή) και με το αποτέλεσμα (τις συνέπειες) της επιλογής. Επιπλέον, η *αυτοαντίληψη* και η *ταυτότητα* περιλαμβάνουν τις δυσκολίες στη διαμόρφωση μιας σταθερής ανεξάρτητης προσωπικής και επαγγελματικής ταυτότητας και θετικής αυτοαντίληψης. Οι δυσκολίες αυτές μπορεί να σχετίζονται με το άγχος ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, την αυτοεκτίμηση, τη μη αποκρυσταλλωμένη ταυτότητα και τον συγκρουσιακό δεσμό και αποχωρισμό, που αναφέρεται σε δυσκολίες και σε σχέσεις προσκόλλησης με τους σημαντικούς άλλους (Gati, Saka & Kelly, 2004, όπ. αναφ. στο Δρόσος, 2019).

Οι δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων μπορεί να διακριθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες και να εμφανισθούν πριν από τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης ή/και κατά τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Η πρώτη ομάδα δυσκολιών (πριν από τη διαδικασία λήψης απόφασης) αναφέρεται στην ετοιμότητα του ατόμου, δηλαδή στον βαθμό προετοιμασίας για τη λήψη της απόφασης και στις αιτίες που ευθύνονται για τη μη αντιμετώπιση των εμποδίων κατά την προσέγγιση της απόφασης, όπως η έλλειψη κινητοποίησης (απουσία κινήτρου), η παρουσία γενικευμένης αναποφασιστικότητας και οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις-σκέψεις. Η δεύτερη ομάδα (κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης) περιλαμβάνει δυσκολίες που σχετίζονται με την έλλειψη πληροφόρησης για τη διαδικασία της λήψης απόφασης, για τον εαυτό, για τα επαγγέλματα ή τους τρόπους απόκτησης της πληροφορίας, καθώς και με την αντιφατική πληροφόρηση που οφείλεται σε αναξιόπιστες πληροφορίες και τις εσωτερικές ή/και εξωτερικές συγκρούσεις του ατόμου (Gati, Krausz & Osipow, 1996, όπ. αναφ. στο Δρόσος, 2019). Συνεπώς, οι δυσκολίες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας μπορεί να οδηγήσουν: (α) στη μη έναρξη της διαδικασίας λήψης απόφασης, (β) στη διακοπή της διαδικασίας πριν ληφθεί απόφαση, ή (γ) στη λήψη μιας μη βέλτιστης απόφασης (Gati & Tal, 2008). Από πρακτικής άποψης, αυτό σημαίνει ότι οι δυσκολίες λήψης απόφασης μπορούν να αναγνωριστούν, να εντοπισθούν και να επιλυθούν, με αποτέλεσμα όχι μόνο τη βελτίωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, αλλά και τη διαχείρισή της ως πρόκλησης και όχι ως απειλής (Willner, Gati & Guan, 2015). Στην έρευνα των Σιδηροπούλου, Αργυροπούλου και Παυλιόπουλου (2007) προτείνεται μια μεθοδολογία τριών διαδοχικών σταδίων στη συμβουλευτική διαδικασία, η οποία μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει τους μαθητές ως προς την επαγγελματική επιλογή. Σύμφωνα με την αλληλουχία των σταδίων αυτών, ο *εντοπισμός του παράγοντα ή της αιτίας* που ευθύνεται για τη δυσκολία ή τις δυσκολίες που χαρακτηρίζουν την

απόφαση αποτελεί το πρώτο βήμα της συμβουλευτικής διαδικασίας. Το δεύτερο στάδιο εστιάζεται στην *αναζήτηση των στοιχείων* εκείνων που θεωρούνται ότι καθορίζουν την υπεύθυνη αιτία στη δυσκολία λήψης απόφασης, ενώ η *ανάπτυξη στρατηγικών λήψης αποφάσεων* συνθέτει το τρίτο στάδιο της προτεινόμενης μεθοδολογίας και προϋποθέτει την επίλυση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

Οι δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σχετίζονται, επίσης, με τον *έλεγχο στη σταδιοδρομία*, δηλαδή, με το κατά πόσο ένα άτομο νιώθει ότι μπορεί να ασκήσει επίδραση στη διαμόρφωση των επαγγελματικών του ζητημάτων. Μερικοί έφηβοι διακρίνονται από προβλήματα αυτοπεποίθησης, με αποτέλεσμα να χρειάζονται την υποστήριξη άλλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ενώ άλλοι αναδεικνύουν αίσθημα προσωπικής ευθύνης στη διαχείριση των επιλογών τους και εμπιστοσύνη στις δυνάμεις τους. Έτσι, ορισμένα άτομα πιστεύουν ότι η συμπεριφορά τους στη διαδικασία λήψης απόφασης αποτελεί συνέπεια των ενεργειών τους (εσωτερική έδρα ελέγχου), ενώ κάποια άλλα άτομα έχουν την πεποίθηση ότι τα αποτελέσματα των πράξεών τους δεν καθορίζονται από τις δικές τους ενέργειες ή προσπάθειες, αλλά από εξωτερικούς παράγοντες, όπως η τύχη ή η μοίρα (εξωτερική έδρα ελέγχου). Ως εκ τούτου, οι εσωτερικά προσανατολισμένοι στον έλεγχο έφηβοι χρησιμοποιούν λογικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων, ρυθμίζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους στη διαπραγμάτευση των επαγγελματικών τους επιλογών και πιστεύουν ότι οι αποφάσεις είναι δικές τους. Αντίθετα, οι εξωτερικά προσανατολισμένοι στον έλεγχο έφηβοι πιστεύουν ότι η επιτυχία ή η αποτυχία αποδίδεται σε παράγοντες έξω από τον εαυτό τους και δεν μπορούν να αλληλέξουν τα αποτελέσματα των αποφάσεών τους (Kirdök & Harman, 2018). Σε ένα τέτοιο σενάριο, οι έφηβοι αυτοί διακρίνονται από επαγγελματική αναποφασιστικότητα, αβεβαιότητα για το μέλλον ή ακόμη βρίσκονται σε σύγχυση, ενώ επιδεικνύουν δυσκολίες στην προσέγγιση των επιλογών τους, όπως αναβλητικότητα και παρορμητικότητα.

Παρ' όλο που, γενικώς, η αναποφασιστικότητα για τη σταδιοδρομία, ειδικά η χρόνια (*indecisiveness*), θεωρείται ότι αποτελεί σημαντικό εμπόδιο, καθώς επηρεάζει έναν άνθρωπο αρνητικά σε πολλές εκφάνσεις της ζωής του, κάποιοι ειδικοί και ερευνητές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και του επαγγελματικού προσανατολισμού βλέπουν αυτή την «πρόκληση» ως έναν αναγκαίο μετασχηματιστικό μηχανισμό. Η «κατάσταση» της αναποφασιστικότητας στη σταδιοδρομία δεν χρειάζεται να θεωρείται πλέον από τους ειδικούς και τους επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού ως μια τεράστια δυσκολία αλλά, αντιθέτως, ως μια σημαντική ευκαιρία για μετασχηματισμό της ταυ-