

IPOSTAZE ONTOGENETICE DINTRE METAFORE ȘI ORIENTĂRI ÎN CARIERĂ

ONTOGENETIC HYPOSTASES BETWEEN CAREER METAPHORS AND CAREER ORIENTATIONS

Mariana ZUBENSCHI

Candidat PhD, lector universitar, ULIM

CZU: 316.477:331.548

Cuvinte cheie: metafore ale carierei; structuri ale carierei; orientări ale carierei; orientarea carierei pe verticală (OCV); orientarea carierei pe orizontală (OCO); orientarea carierei către condiții (OCC); echilibru profesional.

Adnotare

Relațiile dintre metafore, structură și orientare în carieră sunt deseori asumate în cercetările existente. Puține argumente sunt aduse la sistematizarea ipostazelor dintre ele. Validarea metaforelor carierei poate aduce cu certitudine reprezentări profesionale noi. În articolul dat problematizăm teoretic relațiile ontogenetice dintre ancore, orientări ale ancorelor carierei, structuri și metafore ale carierei, certificând statistic importanța aspectelor ce țin de domeniul profesional și zonă teritorială la nivelul orientării carierei angajaților.

Key words: career metaphors; career structure; career orientations; vertical career orientation (OCV); horisontal career orientation (OCO); guidance to conditions (OCC); professional balance.

Summary

In existing researches the relationships between metaphors, structure and career orientation are often assumed. Few arguments are brought to the systematization of hypostases between them. Validation of career metaphors can certainly bring new professional representations. In this article we theoretically debate the ontogenetic relations between anchors, career anchor orientations, career structures and metaphors and statistically certify the importance of professional and territorial aspects of employees career orientation.

Problematizare teoretică. Metafora carierei este un sens atribuit, un subînțeles subtil, de care persoana se ghidează în aprecierea carierei sale. Inkson sistematizând mai multe contexte teoretice operaționale existente în psihosociologia organizațională, remarcă nouă metafore ale carierei (Tabelul 1). El încearcă să explice importanța relației dintre persoană și profesie, a particularităților istorice și

ontogenetice în studiul semnificației carierei în viața omului. Aceste particularități vor facilita aprecierea și utilizarea setului de metafore în operarea cu circumstanțele profesionale [8, p.107]. Astfel, din perspectiva validității alegerii profesionale și a integrării persoanei în mediul profesional precum:

a. Metafora de moștenire: este un patrimoniu moștenit. Teoriile psihologice și sociologice cunosc influența aspectelor precum genul, statutul social, etnia, rolul, inteligența moștenită și atitudinea părinților cu privire la dezvoltarea individuală profesională. Cu toate acestea în majoritatea literaturii aspectul dat este activ discutat, menționată fiind capacitatea persoanei de a depăși determinismul capacităților moștenite. Oricum, Kerr Inkson atenționează că acest punct de vedere nu poate fi ignorat.

b. Metafora abilității (a îndemânării): cariera este un construct. Această

metaforă evidențiază rolul activ al fiecărui individ în construirea sau proiectarea propriei cariere. Inkson subînțelege abilitatea drept „echilibrul dintre funcționalitate și creativitate” [ibidem, p.101]. Metafora îndemânării ține cont de numeroase teorii, inclusiv teoria lui Savickas cu privire la construirea carierei (Career Construction Theory) [2, p.42]. Adepții acestei metafore sunt consilierii vocaționali care operează cu abilitățile persoanei în identificarea potențialului de exercitare a unei profesii.

c. Metafora sezonieră: cariera este un ciclu. În descrierea acestei metafore Inkson împarte munca teoreticienilor din domeniul dezvoltării carierei, pe perioade de vârstă, accentuând interacțiunea dintre ciclurile vieții: individual, familial și cel al carierei. Pentru cei mai în vârstă - nivelul de funcționalitatea metaforei sezoniere, face apel la recursivitatea micronivelului ciclurilor conceptualizate de către Donald Super în 1990 [13, p.125].

Tabelul 1. Relația dintre metaforele carierei, semnificații și orientări

№	METAFORĂ	SEMNIFICAȚIE	ORIENTĂRI
1.	DE MOȘTENIRE	este un patrimoniu moștenit	OCV, OCO, OCC
2.	ABILITĂȚII (A ÎNDEMÂNĂRII)	este un construct	OCV, OCC
3.	SEZONIERĂ	este un ciclu	OCC
4.	POTRIVIRII	este o pregătire	OCV, OCO
5.	TRAIECTORIEI	este o călătorie	OCV, OCO
6.	REȚELEI	este reprezentată de relații și întâlniri neprevăzute	OCV, OCO, OCC
7.	TEATRALĂ	este un rol	OCV, OCO
8.	ECONOMICĂ	este o resursă	OCC
9.	NARATIVĂ	o istorie	OCV, OCO, OCC

d. Metafora corespunderii: cariera este o acordare potrivită. Această metaforă reprezintă majoritatea conceptelor ce au fost dezvoltate pe parcursul istoric, precum

ar fi ”teoria trăsătură factor” (Trait factor theory), inclusiv teoria cu privire la ajustarea muncii și teoria de potrivire a persoanei cu mediul. Spre exemplu, teoria proteică a lui Hall (1976) este un exemplu care denotă dezvoltarea individuală prin corespunderea sau auto-organizarea la circumstanțele schimbării [apud 5, p.201]. Deficiențele acestei metafore s-au evidențiat în aplicabilitatea teoriilor enunțate în cadrul managementului schimbării.

e. *Metafora traiectoriei: cariera este o călătorie.* Inckson redă această metaforă ca o istorie narativă a carierei, definită drept o călătorie lineară dintre mediu și timp. Cu cât mai puțin persoana va planifica traseul său, cu atât mai multe traiectorii profesionale vor fi deschise. Traseul dat poate înlocui călătoria, care determină mult mai exact destinația finală și primară [13, p.97].

f. *Metafora rețelei: cariera este reprezentată de relații și întâlniri neprevăzute.* În cadrul acestei metafore se accentuează întâmplările de natură socială și politică. Calitatea acestor conexiuni ultimativ încorporează conectivitatea socială. Contexte variate ale acestor sisteme relaționale și rețele sunt integrate de teoria sistemelor cadru, propusă de către McMahon și Patton [9, p.15].

g. *Metafora teatrală: cariera este un rol.* Această metaforă evidențiază cariera ca o acțiune și un rol pe care îl joacă comportamentul uman, ea remarcă în sine multiplicitatea rolurilor individuale, menționate în 1990 de către Donald Super, precum și alte fapte din literatura de specialitate, unde persoana este un actor, un sculptor sau un scriitor care exercită autentic actul de construire a scripturii profesionale [4, p.198].

h. *Metafora economică: cariera este o resursă.* Acest construct metaforic ne

evidențiază limita tradițională a viziunii cu privire la cost-eficiența angajatului în cadrul organizației, și mai puțin ca un atribut cheie a resurselor umane în mediul organizațional [13, p.29].

i. *Metafora narativă: cariera este o narațiune.* În această metaforă se accentuează rolul ascendent al documentării ce este cariera la nivel macro, precum și valoarea acestora în elaborarea și construirea practicilor de consiliere vocațională [14, p.99].

Oricum rolul cheie este atribuit persoanei, care în urma experiențelor personale și profesionale se poate conduce de mai multe metafore laolaltă, deoarece orice metaforă îmbină noțional cariera și atributele activității profesionale.

În 1988, Leach și Chakiris [9, p.52], realizează o dihotomie dintre carieră și activitatea ce derivă - munca. Ei consideră că un loc de muncă este static și nu trebuie să ducă undeva anume, munca reprezentând un fapt pentru care persoana este doar remunerată. Pe când carierele sunt acțiuni comportamentale continue, care urmăresc o cale sau duc pe o scară care se finalizează optim, printr-o experiență fundamentală. În același articol ei menționează despre traiectoria carierei care poate avea trei structuri: *lineară, liberă și mixtă*, remarcăm că traectoria nu trebuie confundată cu orientările. Traectoria carierei per ansamblu poate fi compusă din mai multe orientări, la un moment anumit:

a. *Structura lineară* este reprezentată de modelul de gestionare sau tradițional al carierei. Cariera fiind compusă de o secvență de activități planificate, unde fiecare activitate conduce la altă activitate sau la o mișcare pe verticală. În cele din urmă se obține o avansare, se menține poziția profesională obținută și din nou se urmărește

altă avansare, echilibrând și actualizând obiectivele profesionale. La finalul traseului profesional are loc eliberarea din funcție și pensionarea. Multe persoane urmează paralel o carieră secundară care se manifestă linear. Carierile lineare sunt caracteristice domeniului militar, artiilor profesionale precum economia, medicina, etc. Baker în revista de psihologie din anul 2009, menționează că definițiile tradiționale limitează cariera prin conținutul său drept fiind o viață sau muncă profesională care include avansarea [1, p.199]. Cheia avansării fiind abilitatea de a potrivi, înțelegerea culturii organizaționale. Persoanele care urmează o astfel de carieră schimbă autonomia (ancora carierei) pe securitatea profesională (o altă ancoră), echilibrând poziția sa în organizație printr-o avansare recomandată a imaginii omului organizațional. Forma lineară în organizațiile mari, precum cele descrise reprezintă o treime din carierele existente în lume, Edgar Schein de asemenea descrie această formă de mobilitatea, care reprezintă un model clasic de dezvoltare [11, p.7]. Astfel această structură a carierei prezintă în mare parte un amalgam preponderent de orientări pe orizontală (OCO).

b. *Structura liberă* a carierei este constituită din munca pentru care persoana este remunerată și activitatea pentru care nu este remunerată material. Activitățile ce se axează pe remunerare includ forme diverse de muncă permanentă sau parțială, subcontractată, sau când persoana este ”închiriată” pe o perioadă specifică de timp, precum cele de dimensiuni mici sau activitatea antreprenorială la început de cale. Efortul neremunerat constituind activitățile studenților, voluntariatul, cele din voință proprie și cele asemănătoare. Aceste activități

demonstrează o formă liberă de activitate deoarece nu sunt structurate în cadrul unei corporații sau a unei structuri organizaționale. Combinarea acestor activități vor constitui un istoric profesional individualizat, uneori foarte ingenios. Autonomia personală fiind o caracteristică de bază a paternului structural liber. Activitatea antreprenorială mică pare să integreze aceste criterii, de altfel și antreprenorialul în totalitate. De exemplu antreprenorii pot desfășura activități care doar cu timpul pot aduce venituri. Aceste curente, direcții (drivere) – sunt conduse de nevoile autonome, personale și de abilitatea de a interacționa personal (individual) cu alte persoane într-o modalitate inventivă. În total, azi în acest grup se integrează cel puțin o jumătate de populație. Domeniul dezvoltării profesionale, precum este perceput astăzi, este puțin cercetat sau practicat, fiind unul abundent în dileme, în special pentru consilierii vocaționali care țin să acorde ajutor persoanelor care prezintă această structură liberă. Natura orientării carierei în raport cu structura ei pare a fi una complexă în percepere, axată pe incidența experiențelor individualizate, conduse de axa nevoii carierei.

c. *Structura mixtă*: caracterul distins al acestei structuri fiind noțiunea de comportament de tranziție. O astfel de structură mixtă realizează multiple schimbări în repertoriul cunoștințelor, abilităților și atitudinilor în calea orientării profesionale, toate acestea constituind munca proprie. Aceste tranziții pot fi planificate sau oscilații aleatorii între paternele structură lineare și cele liberă. De exemplu, între rolurile profesionale ce asigură un profit financiar și cele ce nu asigură acest profit. Persoanele neangajate temporar, sub-ocupate (ce nu muncește în domeniul său de calificare, sau nu este

remunerat în măsura capacităților sale) și cele permanente fără de ocupație fac parte din această categorie, sau se pot cataloga într-un moment sau altul al traseului său profesional. Studenții tot fac parte din această categorie. Structura mixtă combină toate orientările pe traseul carierei angajatului, reuniuni dintre *orientarea în carieră pe verticală (OCV)* și *orientarea în carieră către condiții (OCC)*; *orientarea în carieră către condiții (OCC)* și *orientarea în carieră pe orizontală (OCO)* ș.a.

Pe fundalul ontogenetic dintre metafore, structuri și orientări, cele mai primordiale se prezintă a fi orientările în carieră, în asociație cu structuri și metafore ale carierei. Orientările în carieră sunt determinate de ancore ale carierei (Fig.1). O ancoră a carierei corespunde cu ceea ce o persoană

consideră cel mai important și nenegociabil aspect în cariera sa. Ea îndrumă și forțat constrânge toate deciziile majore ale carierei. Ancorele carierei permit să se facă distincția între ceea ce este la mijloc și care este scopul în sine, în alegerea carierei [11, p.488]. Acesta poate fi limite verticale cu criterii înalte de responsabilitate; orizontale, cu schimbarea locului de muncă sau restimulare a funcțiilor curente; sau pe partea radială, cu o reconciliere sau o distanțare de luare a deciziilor (Fig.2.). Ancora este compusă din trei tipuri de auto-percepție, care servesc forțe motrice a mobilității în cariera internă și cea externă: talentele și abilitățile sale; motivele și nevoile sale; atitudini și valori. Prin cercetarea structurilor carierei externe, Edgar Schein înaintează 10 etape generice a formării carierei.

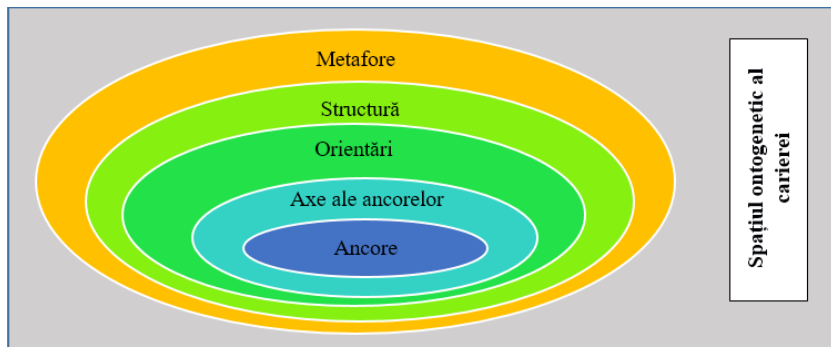


Figura 1 Categoriile ontogenice în cariera angajatului

În orice punct extern a carierei, persoana poate descoperi că ancorele sale interne nu sunt compatibile cu cariera externă, considerând factorii provocare, oportunități și recompense. În momentul în care, persoana consideră o altă carieră, ea va parcurge din nou toate etapele menționate, într-o formă mai trunchiată, transferând adesea experiența dobândită în cariera aleasă. Acest fapt este relatat în modelul mobilității a celor trei axe ale

ancorelor carierei (Fig.2). De exemplu, inginerul angajat într-o organizație tehnică poate descoperi talentul și dorința de asociații antreprenoriale sau de conducere și poate să decidă să înceapă o companie sau de a se comuta la o organizație care oferă mai multe oportunități de conducere. Unele formări în management pot fi solicitate, iar persoana poate să înceapă de la partea de jos a unei scări noi cariere [7, p.10].

- Orientarea carierei pe verticală

(OCV) se prezintă ascendent ca o avansare în pozițiile profesionale pe care persoana le aspiră sau le ocupă. Ancora OCV este media sumei ancorelor competență managerială generală, provocare pură sau chemare și creativitate antreprenorială [12, p.143]

Vectorul OCV încurajează să fie mobilizate abilitățile existente pentru a urca într-o linie dreaptă pe scara mediului organizațional, încercându-ne cu responsabilități suplimentare de conducere de-a lungul drumului. Această traiectorie oferă posibilități de înfruntare și experimentare de noi oportunități ale carierei (Fig.2.).

• Orientare carierei pe orizontală (OCO) este o abordare utilă oricui care are în vedere o schimbare de carieră, saturată de necesitatea de a echilibra din ce în ce mai multe cerințe profesionale și/sau cele din viața cotidiană. Spre deosebire de OCV, această orientare laterală, în cadrul organizației (o altă piesă de puzzle), se prezintă mai mult ca o punte decât o scară, iar mobilitatea ascendentă a carierei poate prezenta multe progrese pe orizontală, care sunt pur schimbări de titluri (sau transferuri) și nu vin cu o majorare, de aceea aceste tipuri de "promoții" sunt mai puțin

dorite de oameni decât cele verticale. Cu toate acestea, doar pentru că nu vă urcați pe scară, nu înseamnă că nu progresați în carieră. Drept exemple caracteristice ar fi revenirea în forță după o întrerupere de muncă, schimbare a profilului profesional sau oricine care dorește să adauge câteva instrumente funcționale la setul abilităților profesionale. Ancora OCO se prezintă ca media sumei ancorelor competență funcțională tehnică; menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze; stabilitate, securitate geografică și competența tehnic funcțională [15, p.21].

• Ghidarea spre condiții (OCC) intervine ca o ancoră ce încearcă să reducă disonanța frontierelor psihologice a aspirațiilor de a fi independent/ă și autonom/ă, prin facilitarea integrării stilului de viață și realizarea sarcinilor profesionale într-un mediu cunoscut. Se prezintă ca o condiție a asigurării unui echilibru de independență profesională, prin saturarea responsabilităților adverse și provocative la un mediu experimentat. Zdanovici menționează că ancora OCC este o medie a sumei ancorelor autonomie independență, securitate și stabilitate față de locul de trai și integrarea stilului de viață [ibidem, p.21].

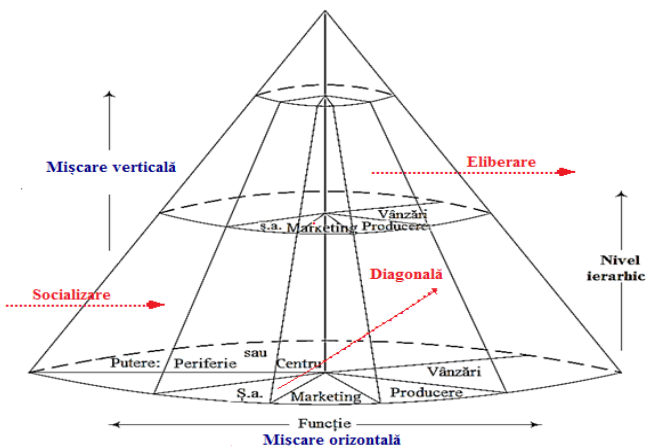


Figura 2. Modelul celor trei axe ale mobilității carierei [11, p.6]

Analiza datelor cercetării. Eșantionul etapei de constatare, a fost constituit din 287 de persoane, de profesie medici, profesori, lectori și asistenți sociali.

Domeniile de specialitate adună mai multe nișe profesionale absolvite, cum ar fi asistența socială, pedagogie, economie, limba străină, ginecologie, psihiatrie, reanimatologie, anesteziologie și chirurgie. O condiție a fost experiența de lucru de cel puțin 1 an în domeniul profesional atingerea vârstei de 55 de ani. Distribuția geografică a cuprins zonele comunităților rurale și urbane precum Chișinău, Soroca, Comrat, Tiraspol, Orhei și Bălți.

Eșantionul de cercetare în experimentul de constatare au participat: medici, profesori și asistenți sociali 89 de medici, 90 profesori și 108 de asistenți sociali din 15 instituții: Instituțiile Medico Sanitare de Profil precum Institutul Medicinii de Urgență; Spitalul Clinic de Psihiatrie, Spitalul Clinic Municipal №1; ULIM, ASEM, USPEE, Liceul Teoretic "Lucian Blaga" din Tiraspol; Liceul Teoretic "Spiru Haret" din municipiul Chișinău; Ministerul Afacerilor Interne și Penitenciarul nr.13; Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă; Primăria satului Egoreni și Primăria or. Orhei;; Instituția Preșcolară s. Centru nr.210, Direcția Municipală de AS și Direcția Municipală pentru Protecția Drepturilor Copilului și a Familiei din municipiu sectoarele Botanica, Buiucani, Centru, Ciocana, Râșcani, DASPF din or. Bălți, or. Soroca, or. Comrat și or. Orhei; GENDERDOC-M; ONG "Mugurel"; ONG "Betania"; Clever Consulting SRL; CPC Regina Pacis; CSC Moldova și A.O.

Inițiativa Pozitivă.

Datele colectate au vizat relațiile dintre scalele chestionarului psihologic standardizat "Ancorele carierei de Edgar Schein (EDS), denumit și chestionarul de orientare a carierei, care ne-a oferit posibilitatea să investigăm orientările în carieră pe verticală, pe orizontală și față de condiții elucidate anterior [15, p.135].

În cadrul cercetării noastre ne-am condus de trei metafore ale carierei:

- cariera este un construct, un potențial funcțional activ care se valorifică planificat în timp (programe educaționale, instruirii, specializări, profesionalizări). Viziunea societății împărtășește această metaforă prin prisma orientărilor în carieră, precum și a ghidării către condiții (OCC).

- cariera este o călătorie lineară dintre mediu și timp, această metaforă se identifică parțial în orientarea carierei pe orizontală (OCO).

- cariera este un rol, un rol asumat de către persoană și atribuit social: de medic, profesor sau asistent social. Rolul este redat de către profesie, întru soluționarea sau exercitarea activităților și responsabilităților practice, constituite de valorile profesiei exercitate. Ideal, în mediul profesional cu cât se exercită mai eficient rolul cu atât cresc șansele ca persoana să se orienteze pe verticală, adică să avanseze în carieră (OCV).

Au fost analizate variabilele independente precum domeniul profesional și zona teritorială în raport cu orientările ancorelor carierei. Astfel domeniul profesional prezintă semnificații înalte a grupuri-

lor cu ancorele carierei: orientarea carierei pe verticală ($F_{2,284}=6,66$, $p=0,001$), unde intervalele medicină și educație ($p=0,06$), asistență socială și medicină ($p=0,007$) sunt diferite, orientarea carierei pe orizontală ($F_{2,284}=3,32$, $p=0,037$), iar metoda Scheffe de analiză a intervalului se observă că intervalele asistență socială și medicină sunt diferite ($p=0,042$) și cu ancora carierei ghidare spre condiții ($F_{2,284}=6,14$, $p=0,002$) unde intervalele medicină și educație ($p=0,045$), asistență socială și medicină ($p=0,003$) diferă. Aceste diferențe țin de mediile grupurilor ancorel carierei, astfel OCV adună medie pe domeniul profesional medicină ($M=4,31$, $SD=0,72$), educație ($M=4,0$, $SD=0,54$) și asistență socială ($M=0,40$, $SD=0,71$). OCO prezintă următoarele medii în: medicină ($M=4,77$, $SD=0,64$), educație ($M=4,68$, $SD=0,6$) și asistență socială ($M=4,54$, $SD=0,6$), OCC în cadrul domeniul profesional, cu mediile în: medicină ($M=4,54$, $SD=0,58$), educație ($M=4,31$, $SD=0,34$) și asistență socială ($M=4,28$, $SD=0,55$). În cadrul acestor ancore ale carierei domeniul profesional oferă cele mai înalte medii semnificative, ceea ce confirmă faptul că accentul pe aspectele interne a carierei la mediile profesionale din sfera serviciilor destinate umanității, au o orientare a carierei pe orizontală. Din cele relevate mai sus, se observă că semnificații înalte a domeniilor profesionale cercetate, peste media prevăzută de către particularitatea scalei ce o semnalează ancora carierei OCC doar pentru domeniul profesional în medicină.

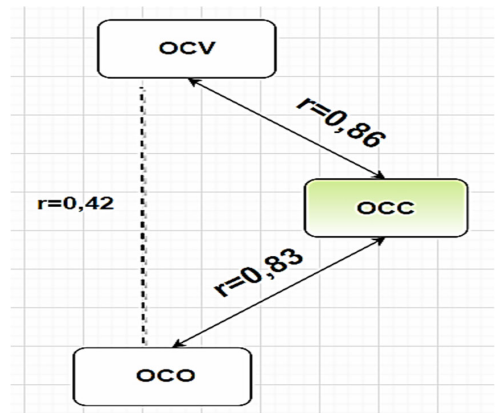


Figura 3. Coeficientul Pearson dintre orientările ancorel carierei

În raport de corelație Pearson dintre ancorele carierei pe axele sale cu variabilele sale codependente și alte ancore, sunt stabilite o multitudine de relații semnificative (fig. 3). Prin urmare, dintre ancorele carierei axate pe nevoi și orientarea carierei pe verticală ($r=0,72$, $p<0,001$), orientarea carierei pe orizontală ($r=0,86$, $p<0,001$) și ghidare spre condiții ($r=0,93$, $p<0,001$). Ancora carierei axate pe valori este semnificativă în relațiile sale cu OCV ($r=0,45$, $p<0,001$), OCO ($r=0,45$, $p<0,001$) și OCC ($r=0,53$, $p<0,001$). Ancorele carierei axate pe talente relaționează relativ cu OCO ($r=0,37$, $p<0,001$) și OCC ($r=0,41$, $p<0,001$). Acest fapt oferă argumente în favoarea interdependenței dintre axele ancorel carierei și orientarea lor pe verticală sau orizontală, însă pentru a evalua caracterul primordial al OCC față de OCV și OCO, vom analiza corelațiile Pearson după gradul de asociere a scorurilor în relația acestora. Prin urmare, corelațiile OCV/OCC ($r=0,86$, $p<0,001$) și OCO/OCC ($r=0,83$, $p<0,001$) demonstrează in-

terdependență semnificativ înalte doar la nivelul componentelor OCC precum e securitatea și stabilitatea față de locul de trai (corelând înalt cu orientarea carierei pe verticală ($r=0,75$, $p<0,001$) și autonomie/independență al cărui coeficient Pearson e de 0,68 (fig.3).

Toate mediile zonelor teritoriale oferă un procent mediu al ancorelor carierei pe intervalul [3,27; 4,48], astfel prin metoda Scheffé de analiză a intervalului se surprinde că axa talent a ancorelor carierei pe zona teritorială "municipiul Chișinău" este diferită de "zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)" ($p=0,012$), precum și "zona rurală" e diferită de "Zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)" ($p=0,025$), iar alte diferențe semnificative nu s-au mai găsit.

Interdependențele menționate confirmă existența relației dintre metaforele carierei, semnificații și orientări, elucidate în conținutul teoretic.

Concluzii.

Aspectul extern depinde mult de faptul dacă sunt sau nu alte persoane care afirmă sau validează această revendicare socială de apartenență profesională prin diferite forme de acordare profesională [6, p.255]. Organizația are nevoie să structureze carierele din cadrul ei, ca parte a programelor sale a oferi sprijin și ghidare persoanelor cu potențial. Identificarea individuală are o latură atât internă a carierei (cum se percepe pe sine), cât și una externă (profesională), din aceste considerente orientările ancorelor carierei joacă un rol primordial în cadrul congruenței profesionale. Ele fiind condiționate în mare parte de domeniul profesional ales și zona teritorială.

Aspectele precăutate de către cercetători și consilieri vocaționali, atrag o mare atenție particularităților ce aduc cu sine echilibru personal în plan social, profesional, relațional, psihologic și individual.

În ontogeneza carierei importante sunt și natura activităților profesionale, traseul ales, factorii care au stat la luarea unei decizii pe termen lung, congruența carierei cu mediul organizațional, planificarea și dezvoltare.

BIBLIOGRAFIE

1. BAKER, D. Choosing a vocation at 100: Time, change, and context. În: Career Development Quarterly, 2009, nr.57, pp.199–206.
2. BROWN, S., LENT, R. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. Hoboken, NJ: John Wiley, 2013, 720 p. ISBN 978-1-118-06335-4.
3. Career Choice and Development. 3rd ed. Coord: D.Brown, L.Brooks. San Francisco: Jossey-Bass, 1996, 544 p. ISBN 0787902047.
4. GIDDENS, A. Modernity and Self-Identity. Cambridge: Polity Press, 1991, 254 p.
5. HALL, S., JEFFERSON, T. Resistance through rituals: Youth subcultures in post-war Britain. London: Hutchinson, 1976, 288 p. ISBN 978-0091279110.
6. Identities at work. Coord: A.Brown, S.Kirpal, F.Rauner. The Netherlands, Springer: Dordrecht, 2007, 407 p. ISBN 978-1-4020-4989-7.
7. CERDIN, JEAN-LUC S'expatrier en toute connaissance de cause. Groupe Eyrolles, 2007, 172 p.
8. INKSON, K. Understanding Careers. The Metaphors of Working Lives.

Sage Publications Inc., 2007, 344 p. ISBN 978-0761929505.

9. LEACH, V., CHAKIRIS, M. The future of Jobs work and careers. În: Training and Development Journal, 1988. nr.42 (4), pp.49-54. ISSN 1055-9760.

10. MCMAHON, M., PATTON, W. Development of a systems theory of career development. În: Australian Journal of Career Development, 1995, nr.4, pp.15-20. ISSN 1038-4162.

11. SCHEIN, E.H. Career Anchors and Job/Role Planning: The link between Pathing and Career Development. MIT Sloan School of Management, 1990, 21 p.

12. SCHEIN, Edgar H., Maanen John V. Career Anchors: The Changing Nature of Careers. Participant Workbook, 4th Edition. John Willey and Sons Inc., 2013, 112 p. ISBN 1118455754.

13. Super, D.E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. În: Brown, D. Brooks, L. & Associates, Career Choice and Development, ed.2, San Francisco: Jossey-Bass, 1990, p.197-261.

14. TOMA, J.D., GRADY, K.A. Reconciling life and work for the new student affairs professional. În: Beginning your journey: A guide for new professionals in student affairs. Washington, DC: National Association of Student Personnel Administrators, 2002, pp.97-118. ISBN 9780931654251.

15. ЖДАНОВИЧ, А. Реадаптация опросника "Карьерные ориентации" Е. Шеина и его стандартизация на студенческой выборке. În: Психологический журнал, 2007, 4, с.134-148. ISSN 2079-6617.

Primit la redacție: 06.04.2019