

## **APPROACHES, MODELS AND THEORIES USED IN CAREER COUNSELING**

**Elena Epurescu**

**Lecturer, PhD, Politehnica University of Bucharest**

*Abstract: This paper discusses the main approaches, models and theories underlying the practices of counseling. Thus, depending on the impact they have in practice, we have grouped the approaches of counseling as follows: psychodynamic approaches (defense mechanisms, dreams, unconscious, symbols, manipulation, disputed conflicts, interpretations, free associations, transfer analysis); behavioral approaches (behavior, homework, goals, step by step, plans, positives, positive reinforcements, development of new behavioral patterns), humanistic or experiential approaches (active listening, non-conductivism, nonjudgment, empathy, dialogue, interaction, dramatization, experience "here and now", personal development, autonomy, authenticity). As far as counseling models are concerned, they are relatively numerous and diversified. They can be grouped into: psychodynamic or psychoanalysis models; action models: behavioral model, transactional analysis, rational-emotional model, real-time advisory model; experienced models: non-directional or person-centered modeling, existentialist model and gestalistic model. By synthesizing the basic aspects of various theories in the field, we can exemplify the following: Lifetime Life (D. Super) theory; Factor-Factor Theory (J. Holland); Career Orientation Theory (A. Roe); Vocational decision theory (N. Gysbers); Occupational Choice Theory (E. Ginzberg, S. Ginsburg, S. Axelrad, J. Helma); Anchor Theory (E. Schein); Theory of Decision Making (J. Krumboltz).*

*Keywords: approaches, models, theories, counseling, career counseling.*

### **1. Abordări**

În funcție de impactul pe care îl au în practică, am grupat abordările consilierii astfel: abordările psihodinamice; abordările comportamentale; abordările umaniste sau experiențiale.

Să le analizăm în continuare evidențiind notele definitorii ale fiecărei abordări.

Abordările psihodinamice se împart în două categorii: abordarea psihanalitică clasică (freudiană) și abordările psihodinamice moderne sau post-freudiene.

*Abordarea psihanalitică (S. Freud)*

În consiliere, teoria psihanalitică (S. Freud, 1990) poate ajuta la rezolvarea unor probleme ce au legătură cu sex-rolul și angajarea în relații intime.

Rolul psihanalistului este de a-i da posibilitatea clientului de a vorbi despre orice tip de experiență, mai ales cele care i-au marcat copilăria.

Aspectele pozitive ale teoriei freudiene: o atenție deosebită se acordă sexualității și inconștientului; denotă complexitatea naturii umane; își dovedește eficiența în anumite tulburări psihice; subliniază importanța stadiilor dezvoltării.

Limitele teoriei freudiene: necesită timp și costuri considerabile; sunt controversate anumite aspecte ale abordării în cazurile feminine; terminologia este greu accesibilă; primează patologicul.

*Abordările psihodinamice moderne sau postfreudiene (A. Adler, C. Jung)*

Abordările psihodinamice moderne sau postfreudiene pun accent mai ales pe relațiile interpersonale și pe situațiile actuale ale subiectului.

Aspectele pozitive ale teoriei adleriene (A. Adler, 1995) în terapie: creează contextul necesar schimbării; prezintă viața într-o manieră optimistă; se adresează unor categorii variate de subiecți/client.

Limitele teoriei adleriene: lipsesc unele investigații complexe care să-i argumenteze valoarea; noțiunile, conceptele sunt ambigue, dând naștere la multiple interpretări în relația de consiliere cu clientul; anumite aspecte precum: natura umană, pozitivismul, integrarea socială sunt tratate fără realiza o analiză consistentă a acestora.

Teoriile lui C. Jung sunt utilizate pe scară largă în testele psihometrice și de personalitate, acestea au fost inițial destinate cercetărilor clinice pentru înțelegerea și tratarea afecțiunilor mintale, precum și îmbunătățirea calității existenței umane.

C. Jung a împărțit energia psihică în două „tipuri de atitudini generale” de bază: introvertit și extravertit, aceste tipuri sunt îmbinate cu celelalte, pentru a crea „tipurile de personalitate C.Jung”. (C.Jung, 2006)

Cu ajutorul acestor informații despre tipurile funcționale și de atitudini, fiecare dintre noi poate identifica și înțelege mai bine propriul tip de personalitate C. Jung: Extravertit Reflexiv Sensorial - ET(S); Extravertit Reflexiv Intuitiv - ET(N); Extravertit Afectiv Sensorial - EF(S); Extravertit Afectiv Intuitiv - EF(N); Extravertit Sensorial Reflexiv - ES(T); Extravertit Sensorial Afectiv - ES(F); Extravertit Intuitiv Reflexiv - EN(T); Extravertit Intuitiv Afectiv - EN(F); Introvertit Reflexiv Sensorial - IT(S); Introvertit Reflexiv Intuitiv - IT(N); Introvertit Afectiv Sensorial - IF(S); Introvertit Afectiv Intuitiv - IF(N); Introvertit Sensorial Reflexiv - IS(T); Introvertit Sensorial Afectiv - IS(F); Introvertit Intuitiv Reflexiv - IN(T); Introvertit Intuitiv Afectiv - IN(F).

După clasificarea realizată de G. Corey (1991), din categoria abordărilor comportamentale fac parte: abordarea sau terapia bazată pe comportament, abordarea cognitiv-comportamentală, abordarea rațional-emoțională, abordarea sau terapia bazată pe realitate.

*Abordarea comportamentală clasică (B. Skinner, J. Wolpe, H. Eysenck, A. Bandura)*

Scopul consilierii bazate pe comportament constă în deconstrucția subiectului de comportamente nedorite și înlocuirea lor cu comportamente dezirabile.

Abordările cognitiv-comportamentale înregistrează rezultate semnificative în cazul clienților orientați spre acțiune, care simt nevoia să facă ceva, în cazul celor orientați spre scopuri, care vor rezultate și pentru cei interesați de modificarea unui număr redus de comportamente.

Scopul consilierii bazate pe comportament constă în deconstrucția clientului de comportamente nedorite și înlocuirea lor cu comportamente dezirabile.

*Abordarea cognitiv - comportamentală (A. Beck)*

Bazele terapiei cognitive formulate de A. Beck (2003): nu se impune dezaprobară credințelor clientului, ci antrenarea acestuia în examinarea funcționalității acestora; profiluri și planuri de tratament specifice pentru tulburări ca depresia și anxietatea; explorarea și colaborarea cu clientul; solicită implicarea clienților ca cercetători în propria viață, astfel încât să înțeleagă că ale lor credințe nu sunt funcționale; modificarea gândurilor în tratarea tulburărilor mintale.

Conform acestei abordări, cogniția persoanei se leagă de comportamentul ei, considerând că felul de a se manifesta al unui individ într-o anumită situație depinde de caracteristicile situației și de modul cum acesta o interpretează.

Pentru a acționa eficient trebuie să intervenim asupra felului în care individul interpretează situațiile.

*Abordarea rațional-emoțională (A. Ellis)*

La baza acestei abordări stă concepția autorului despre modalitățile oamenilor de a-și crea probleme, autorul considerând că problemele noastre sunt consecința felului în care gândim. (A. Ellis, 1984)

Conform acestui model, acțiunea de consiliere se va focaliza asupra gândurilor, nu asupra emoțiilor.

Abordarea are la baza paradigma ABC:

- A - un eveniment care se întâmplă persoanei;
- B - gândurile iraționale faptului trăit;
- C - emoțiile născute de ceea ce gândește persoana.

*Abordarea/terapia bazată pe realitate/reality therapy (W. Glasser)*

Abordarea/terapia bazată pe realitate utilizează sistemul VFEP (W.Glasser, 1998) și este centrată pe:

- a) a afla ce **V**rea clientul;
- b) a afla ce a **F**ăcut;
- c) a **E**valua punctele de sprijin în acțiunea lor;
- d) a **P**lanifica comportamentele viitoare.

Avantajele terapiei bazate pe realitate: este folosită în terapiile de scurtă durată, necesitând uneori doar câteva ședințe; se adresează unui public larg; problemele clientului se pot rezolva punctual; permite o intervenție promptă.

Limitele terapiei realității: ignoră unele aspecte legate de istoria personală sau subconștient; nu are impact în cazul traumelor de natură psihică; permite consilierului să se implice prea mult în relația cu clientul său, fapt ce va duce la o oarecare dependență a relaționării.

*Abordările umaniste sau experiențiale* au ca scop fundamental: conștientizarea maximală a propriului Eu sau atingerea unui nivel superior de conștiință, contracararea alienării, accentul pus pe trăirea emoțiilor și pe exprimarea experienței din prezent.

În cadrul acestor abordări distingem: abordarea existențialistă, abordarea nondirectivă sau consilierea centrată pe persoană, abordarea gestaltistă, abordarea tranzacțională.

*Abordarea existențialistă (L. Binswanger, R. May, V. Frankl, D. Polkinghorne și G. Corey)*

Aspectele pozitive ale teoriei: subliniază unicitatea individului; recunoaște natura bivalentă a anxietății - pozitivă și negativă - și rolul ei în luarea unor decizii sănătoase; oferă consilierilor accesul spre filosofie și literatură, ca surse de informare și iluminare asupra naturii umane; subliniază dezvoltarea umană continuă și-i oferă clientului speranța, prin lecturile directe și întâlnirile cu consilierul; este eficientă în situațiile de consiliere multiculturală, deoarece perspectiva globală asupra existenței umane îi permite consilierului să se focalizeze asupra persoanei într-o manieră „I-Thou” fără a lua în considerare aspectele etnice sau experiența socială anterioară; ajută conectarea indivizilor la problemele universale: apărarea păcii, asigurarea bunăstării sociale etc.; poate fi combinată cu alte perspective și metode - cum ar fi cele bazate pe abilitățile înnăscute de învățare și pe comportamentalism - pentru a trata probleme extrem de dificile, cum ar fi alcoolismul.

Limitele: abordarea nu a produs un model bine dezvoltat pentru consiliere; îi lipsesc programele educaționale de pregătire; este dificil de implementat datorită naturii sale subiective; este mai apropiată de filosofia existențialistă decât de alte teorii din consiliere.

*Abordarea nondirectivă sau consilierea centrată pe persoană (C. Rogers)*

Aspectele pozitive ale teoriei: a revoluționat domeniile intervenției sociale; a generat o serie de cercetări cu privire la relația de consiliere; este eficientă, ajutând la descreșterea mecanismelor

defensive, îmbunătățirea adaptării psihologice, a învățării și a toleranței la frustrare; se concentrează pe o relație deschisă, acceptată de consilier și client, pentru un termen scurt ale procesului terapeutic; susține un punct de vedere pozitiv asupra naturii umane, asupra dorinței de schimbare, în contradicție cu abordările anterioare, deterministe și pesimiste.

Limitele: oferă consilierilor puține instrucțiuni pentru stabilirea unei relații cu clienții și promovarea schimbării; depinde de existența unor clienți inteligenți, capabili de interiorizare și care să muncească mult pentru atingerea rezultatelor, din acest motiv, nu poate fi utilizată cu succes în consilierea copiilor sau a persoanelor cu handicap mental sever; ignoră diagnosticele, subconștientul, elementele înnăscute - generate sexual și conduse agresiv; se limitează la problemele exterioare, fără să provoace clientul la explorarea unor domenii mai profunde.

#### *Abordarea gestaltistă (Fr. Perls)*

Aspectele pozitive ale abordării: ajutorarea oamenilor implică acceptarea tuturor aspectelor vieții; ajută clientul să se focalizeze asupra acțiunilor neterminate; acțiunea primează, nu vorba; permite o utilizare flexibilă, fără a se limita la câteva tehnici; este potrivită pentru tulburări afective, stări de anxietate, tulburări somatice, de adaptare, probleme interpersonale și profesionale.

Limitele abordării gestaltiste: îi lipsește o bază teoretică puternică; are în vedere doar ceea ce se întâmplă „acum” și modul în care se petrece - „cum”; se eschivează de la diagnostice și testări, deși există persoane care au nevoie de ele; este criticată pentru preocuparea de dezvoltare individuală și autofocalizată.

#### *Abordarea tranzacțională (Th. Haris, J. M. Dusay, K. M. Dusay)*

Abordarea tranzacțională se bazează pe o serie de concepte precum: stările eului, egograme, scenariii de viață, întăriri comportamentale, tranzacții psihologice, jocuri psihologice, modalități de structurare a timpului. (Th. Haris, 2011)

Stările eului se referă la faptul că în fiecare individ există 3 stadii active, dinamice și observabile ale eului: stadiul eului copil, al eului adult și al eului părinte.

Egograma este reprezentarea grafică a cantității de energie pe care o conține starea eului.

Scenariul de viață reprezintă o modalitate de a structura realitatea prin atribuirea de roluri sieși și celorlalți.

Întăririle comportamentale pot fi pozitive sau negative.

Tranzacțiile reprezintă unități de comunicare interpersonală, stimulări și răspunsuri între stadiile eului aparținând a două persoane.

Jocurile psihologice - oamenii joacă 3 roluri: rolul de persecutor, de salvator și rolul de victimă.

## **2. Modele**

Din această categorie fac parte modelele psihodinamice sau de factură psihanalistă; modelele acționale: modelul behaviorist, analiza tranzacțională, modelul rațional-emoțional, modelul de consiliere bazat pe realitate; modelele experiențiale: modelul nondirectiv sau consilierea centrată pe o persoană, modelul existențialist și modelul gestaltist.

#### *Modelul G. Egan*

Modelul este unul dintre cele mai cunoscute contribuții la domeniul consilierii și recrutării, esențial pornește de la principiul conform căruia consilierea este un proces de învățare, dând clientului posibilitatea să se orienteze spre acțiune, să-și accepte și să-și recunoască situațiile de viață problematice și să găsească soluții pertinente pentru a le rezolva sau a înlătura eventualele blocaje ce apar pe parcurs. (G. Egan, 2006).

Pornește de la principiul conform căruia consilierea este un proces de învățare, permite clientului să se orienteze spre acțiune, să-și accepte și să-și recunoască situațiile de viață problematice și să găsească soluții pertinente pentru a le rezolva sau a înlătura eventualele blocaje ce apar pe parcurs.

Modelul are următoarele etape: abordarea și definirea problemei (centrarea pe client; ascultarea activă; confirmarea înțelegerii problemelor clientului; realizarea de clarificări, lămuriri, concluzii ale situațiilor; atitudinea cooperantă și echilibrată față de client); formularea directivelor (priceperea datelor problemei; transmiterea de informații; emiterea de alternative/soluții; apelarea la situații concrete; sprijinirea clientului în atingerea scopurilor propuse), planificarea acțiunii (identificarea opțiunilor personale; evaluarea aptitudinilor, deprinderilor, abilităților, intereselor; sprijinirea clientului în realizarea unui plan de acțiune; suport pentru client vizând punerea în practică a planului).

În concluzie, modelul G. Egan are următoarele caracteristici: consilierea este văzută ca un proces de învățare; centrarea pe acțiunea clientului; centrarea pe soluții practice; înarmarea individului cu resurse de acțiune; realizarea unui „contract” consilier-client.

### **3. Teorii**

Succint, teoriile contribuie la luarea deciziilor optime privind evoluția și dezvoltarea carierei, la identificarea etapelor necesare realizării unui plan de carieră, constituie sprijin pentru specialiști în amplul și complexul proces de consiliere, au un anumit specific ce trebuie adaptat diferitelor contexte ale societății prezente și viitoare.

Sintetizând aspectele de bază ale diferitelor teorii cu aplicații practice în domeniu, putem exemplifica pe cele mai semnificative: Teoria „durata de viață, spațiu de viață” (D. Super, 1957); Teoria trăsătură-factor (J. Holland, 1997); Teoria orientării în carieră (A. Roe, 1956); Teoria deciziei vocaționale (N. Gysbers, 2000); Teoria alegerii ocupaționale (E. Ginzberg, S. Ginsburg, S. Axelrad, J. Helma, 1951); Teoria ancorelor (E. Schein, 2004); Teoria luării deciziilor de carieră (J. Krumboltz, 1977).

#### *Teoria „durata de viață, spațiu de viață” (D. Super)*

Cele mai importante idei ce se desprind în cadrul teoriei lui D. Super (1957) sunt: utilizează concepte precum maturitate profesională, identitate vocațională, conceptul vocațional despre sine; pune accent pe alegerea profesiei ca proces și nu ca moment decizional unic; a subliniat congruența alegerii profesionale cu conceptul despre sine și relația pozitivă dintre această congruență și satisfacția profesională a individului; a identificat cinci stadii de dezvoltare, fiecare corespunzându-i anumite sarcini vocaționale specifice; orientarea carierei este un proces de evoluție; profilul evoluției carierei joacă un rol esențial în dezvoltare.

#### *Teoria trăsătură-factor (J. Holland)*

J. Holland (1997) identifică șase tipuri de personalitate în următoarea ordine: realist, intelectual, artistic, social, întreprinzător și convențional.

Această teorie are la bază și ideea conform căreia oamenii ar fi mulțumiți și vor avea succes având servicii congruente care se potrivesc cu personalitatea lor.

Tipurile vocaționale de personalitate ale lui J. Holland sunt o reflectare a dimensiunilor de bază ale personalității identificate în psihologia generală, totuși, reprezentarea similarităților relative ale tipurilor nu este perfectă; prin modul său de abordare, este foarte valoros, deoarece oferă o structură pentru înțelegerea și evaluarea oamenilor și ocupațiilor.

#### *Teoria orientării în carieră (A. Roe)*

Teoria referitoare la alegerea carierei a autoarei A. Roe (1956), prezintă aspecte importante în alegerea vocațională: experiența de viață din copilăria timpurie influențează apariția și ierarhizarea nevoilor; atitudinea părinților față de copil în perioada copilăriei influențează alegerea vocațională a acestuia; motivația joacă un rol esențial în satisfacerea trebuințelor și a ierarhizării acestora; orientarea sau non-orientarea spre contactul cu alte persoane este influențată de ierarhizarea nevoilor individuale; nivelul activității vocaționale este dat de diferențele genetice dintre indivizi, dar și de influența mediului în care trăiesc aceștia.

*Teoria deciziei vocaționale (N. Gysbers)*

Autorul consideră că „alegerea unei profesii este un proces specific dezvoltării individului și necesită parcurgerea mai multor etape: etapa fanteziilor profesionale (construirea unei imagini mentale personale și subiective despre profesii); etapa de încercare (tatonări, încercări de preluare a calităților personale necesare realizării diferitelor sarcini de muncă); etapa alegerii realiste (opțiunea corectă, justificată pentru o anumită profesie)”. (N. Gysbers, P. Henderson, 2000)

*Teoria alegerii ocupaționale (E. Ginzberg, S. Ginsburg, S. Axelrad, J. Helma)*

E. Ginzberg și colaboratorii săi (1951) consideră că există patru aspecte care contribuie la procesul alegerii ocupaționale din perioada adolescenței: testarea realității, aprecierea adecvată a timpului văzut în perspectivă, abilitatea de a-și oferi recompense, abilitatea de a accepta compromisuri în elaborarea planurilor vocaționale.

*Teoria ancorelor (E. Schein)*

Teoria ancorelor carierei identifică o serie de tipare distincte de scopuri, nevoi, talente, valori în percepția proprie care apar în urma primelor experiențe profesionale.

Ancorele lui E. Schein (2004) sunt: competența managerială, competența tehnică, siguranța, autonomia și independența, creativitatea, pura aventură, servicii, dedicare, integrarea stilului de viață.

*Teoria luării deciziilor de carieră (J. Krumboltz)*

Prima parte a teoriei sale explică originile alegerii carierei și partea a doua explică de ce în carieră se poate face consiliere cu privire la mai multe probleme legate de carieră.

J. Krumboltz propune un model în șapte trepte referitor la luarea deciziilor în carieră: definește problema, recunoaște decizia; stabilește planul de acțiune; clarifică valorile; identifică alternativele; descoperă rezultatele probabile; elimină alternativele; dă startul acțiunii. (J. Krumboltz, 1977)

Partea a doua a teoriei sale a fost dezvoltată pentru a oferi „un ghid de practică pentru consilierii în carieră care doresc să știe ce pot face pentru a-i ajuta pe oamenii care se lovesc de o varietate de probleme referitoare la carieră”. (apud. J. Krumboltz)

Punctele tari ale teoriei sunt: în primul rând, explicitarea foarte bună în legătură cu obiectivele propuse și mijloacele prin care se ating aceste obiective, iar, în al doilea rând, accentul pus pe mediu și influențele sociale.

Aspectele negative sesizabile sunt: cea mai mare slăbiciune a teoriei este luarea în considerare a schimbării jobului; este prea mult accentuată alegerea în sine și nu îndeajuns procesul de ajustare; numărul relativ redus de idei noi și metode pentru a atinge obiectivelor.

**Concluzii**

În general, abordările cu privire la consilierea carierei au o serie de aspecte ce țin de: factorii (ereditate, mediu și educație) care influențează opțiunea profesională; structura de personalitate; motivația alegerilor ca urmare a diferitelor experiențe de viață și a învățării sociale; modul particular și abilitățile de rezolvare a problemelor de viață cu implicații asupra carierei; tipurile de

relații ale consilierilor față de clienții lor; multitudinea informațiilor în procesul luării deciziilor cu privire la carieră; oscilația între rațional și afectiv în alegerea profesiei; componenta psihologică, pedagogică și socială privind luarea deciziei profesionale; importanța succesului și eșecului profesional.

În consilierea psihopedagogică, cât și în psihoterapie, abordările reprezintă modele atât asupra psihicului uman, cât și asupra personalității individului, dar și modalități practice, operaționale de consiliere.

Teoriile ne ajută să înțelegem forțele care influențează deciziile referitoare la dezvoltarea carierei; ne sprijină să clarificăm procesele care au loc; oferă îndrumări pentru practicieni în absența unor linii directe empirice.

Atunci când se aplică aceste teorii, trebuie să ținem seama că ele s-au dezvoltat într-o anumită perioadă de timp și au un anumit specific cultural.

Aceasta înseamnă că pentru aplicarea lor în societatea actuală, o societate postmodernă și în culturi diferite față de cea în care au luat naștere aceste teorii, este nevoie de anumite adaptări.

Din cele mai multe teorii, practicianul poate deduce implicații asupra modului în care să elaboreze orientarea școlară și profesională în practică.

În general, teoriile și abordările conceptuale cu privire la activitatea de consiliere vizează: factorii care influențează alegerea profesională; structura personalității; modificarea motivelor alegerilor ca urmare a diferitelor experiențe de viață și învățări sociale; tipurile de relații și comportamente ale consilierilor față de clienții săi; mecanismele dinamicii carierei.

La baza acestor teorii se află o serie de principii, dintre cele mai importante sunt: principiul educației pentru alegerea carierei; principiul libertății deciziei; principiul formării polivalente; principiul informării depline a clientului cu privire la lumea profesiilor și piața forței de muncă.

În acest sens, importante sunt următoarele aspecte privind consilierea carierei: activitatea de consiliere să fie un demers educativ; consilierea și orientarea să fie în concordanță cu sistemul de interese, motivații și aptitudini ale indivizilor; asigurarea și respectarea libertății de a decide cu privire la propria carieră; consilierea să fie dinamică, să acționeze pe mai multe planuri și direcții; consilierea să fie un proces continuu, iar conținutul să fie permanent adaptat individului; consilierul să dea individului prilejul unei dezvoltări personale, să fie o provocare, dar și o sursă de satisfacție și afirmare.

## **BIBLIOGRAPHY**

1. Adler A.(1995). Psihologia copilului greu educabil. București: Editura IRI.
2. Beck A.T., Freeman A., Davis D.D.(2003). Cognitive Therapy of Personality Disorders. The Guilford Press.
3. Corey G. (1991). Theory and practice of counseling and psycho therapy (4th edition). Pacific Grove: Brooks/Cole.
4. Egan G.(2006). Egan's skilled helper model: developments and implications in counseling. Canada by Routledge (Taylor and Francis group).
5. Ellis A. (1984). Rational-emotive therapy and cognitive behavior therapy. New York: Springer.
6. Freud S. (1990). Introducere în psihanaliză. Prelegeri de Psihanaliză. Psihopatologia vieții cotidiene. București: Editura Didactică și Pedagogică.
7. Ginzberg E., Ginsburg S., Axelrad S., Herma J.(1951). Occupational choice: an approach to a general theory. New York: Columbia University Press.

8. Glasser W. (1998). Choice Theory. New York: Harper Collins Publishers.
9. Gysbers N.C., Henderson P.(2000). Developing and managing your school guidance and program. USA. American counselling association.
10. Harris T.A. (2011). Eu sunt OK - Tu ești OK. București: Editura Trei.
11. Holland J. L. (1997). Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs: Prentice Hall Publication.
12. Jung C. G. (2006). Dezvoltarea personalității. București: Editura Trei.
13. Krumboltz J. D., Hamel, D. A. (1977). Guide to career decision-making skills. New York: Educational Testing Service.
14. Perls F. (1969). Gestalt Therapy Verbatim. Real People Press.
15. Roe A. (1956). The psychology of occupation. New York: Wiley J.and Sons.
16. Rogers C. (1961). On Becoming a Person. Boston: Houghton Mifflin.
17. Schein E.H. (2004). Organizational culture and leadership(3th edition). San Francisco: Wiley Imprint.
18. Super D.E. (1957). The psychology of careers: an introduction to vocational development. U.S: Harper Publication.