

Universitatea “Babeş-Bolyai”, Cluj-Napoca
Facultatea de Sociologie și Asistență Socială,
Școala doctorală *Sociologie*

Orientarea în carieră a studenților

Teză de doctorat

Coordonator științific: prof. univ. dr. Traian Rotariu
Doctorand: Anișoara Pavelea (Răduleț)

Cluj-Napoca
2012

CUPRINS

LISTĂ DE TABELE	4
LISTĂ DE FIGURI	6
INTRODUCERE	10
PARTEA I. CADRUL TEORETIC	14
CAPITOLUL I. Teorii psihologice ale orientării în carieră	16
Definirea conceptelor	16
Principalele teorii psihologice ale orientării în carieră	40
I. 1. Teoria trăsătură-factor	40
I. 2. Teoria ciclurilor de dezvoltare și a cadrului de viață	46
I. 3. Teoria tipurilor de carieră	51
I. 4. Teoria socio-cognitivă a carierei	58
I. 5. Teoria circumscrierii și a compromisului	64
I. 6. Teoriile stadiilor carierei	74
I. 7. Teoria ancorelor carierei	81
I. 8. Teoria procesării informației relative la carieră	89
CAPITOLUL II. Teorii sociologice ale orientării în carieră	95
II. 1. Stratificarea socială	96
II. 2. Mobilitatea socială	110
II. 3. Studii clasice în domeniul mobilității sociale	115
II. 4. Teoria alocării ocupaționale (structura oportunităților)	130
PARTEA A II-A. ORIENTAREA ÎN CARIERĂ A STUDENȚILOR. O INCURSIUNE EMPIRICĂ	143
Designul cercetării	143
CAPITOLUL III. Orientarea în carieră în percepția specialiștilor	144

III. 1. Orientarea în carieră a studenților în percepția angajatorilor	146
III. 2. Orientarea în carieră a studenților în percepția cadrelor didactice universitare	151
III. 3. Orientarea în carieră a studenților în percepția unui consilier al Centrului de Carieră al Universității	164
III. 4. Orientarea în carieră a studenților în percepția unui angajat al Agenției Județene a Oficiului Forțelor de Muncă	166
III. 5. O concluzie comparată a percepțiilor specialiștilor asupra orientării în carieră a studenților	170
CAPITOLUL IV. Orientarea în carieră a studenților	172
IV. 1. Designul cercetării pentru ancheta indirectă	172
IV. 1. 1. Ipotezele de cercetare	173
IV. 1. 2. Prezentarea populației	174
IV. 1. 3. Construcția chestionarului și definirea variabilelor	174
IV.2. Rezultatele cercetării	176
IV. 2. 1. Profilul educațional	176
IV. 2. 2. Statutul socio-economic	180
IV. 2. 3. Atitudinea și intențiile de viitor ale studenților	183
IV. 2. 4. Angajamentul și implicarea pe durata facultății	185
IV. 2. 5. Abilitățile și competențele	187
IV. 2. 6. Interesele și valorile	192
IV. 2. 7. Decizia de carieră.....	195
IV. 3. Analiza relațiilor dintre variabile	204
IV. 3. 1. Asocieri între profilul educațional al studenților și celelalte variabile.....	204
IV. 3. 2. Asocieri între genul studenților și celelalte variabile	228
IV. 3. 3. Asocieri între statutul socio-economic al studenților și celelalte variabile	232
IV. 4. Analiza factorială	248
IV. 4. 1. Analiza factorială – motivația alegerii facultății	250

IV. 4. 2. Analiza factorială – participarea pe durata studiilor	253
IV. 4. 3. Analiza factorială – abilități și competențe	254
IV. 4. 4. Analiza factorială – valori în viață	258
IV. 4. 5. Analiza factorială – valori în muncă	258
IV. 4. 6. Analiza factorială – factori implicați în luarea deciziilor de carieră	260
IV. 4. 7. Analiza factorială – surse de informare utilizate în alegerea unei slujbe	262
IV. 5. Modelarea prin ecuații structurale	265
IV. 5. 1. MES - motivația alegerii facultății	267
IV. 5. 2. MES – participarea pe durata studiilor	269
IV. 5. 3. MES – abilități și competențe.....	271
IV. 5. 4. MES – valori în viață	272
IV. 5. 5. MES – valori în muncă	274
IV. 5. 6. MES - factori implicați în luarea deciziilor de carieră	276
IV. 6. Concluziile analizei statistice	278
CONCLUZII	288
Limitele lucrării și perspective de cercetare	293
Contribuții proprii	296
BIBLIOGRAFIE	298
ANEXE	311
Anexa nr. 1. Ghidul de interviu	312
Anexa nr. 2. Chestionarul aplicat studenților	314
Anexa nr. 3. Stadiile carierei – perspectivă comparativă	324
Anexa nr. 4. Sinteza ancorele carierei	325
Anexa nr. 5. Modelul socio-psihologic al statusului ocupațional	327
Anexa nr. 6. Modelul socio-structural al alegerii ocupaționale	328

CUVINTE CHEIE

Orientarea în carieră, planificarea carierei, decizia și planul de carieră. stratificare socială, inegalități, mobilitate socială, structura oportunităților

REZUMAT

Introducere

Dacă în urmă cu ceva vreme termenului de carieră i se atribuia mai mult un sens profesional, în prezent acestuia i se asociază o serie de conotații de natură personală, socială sau economică. Datorită importanței pe care a o acordăm astăzi carierei, conceptul în sine a devenit un obiect de studiu pentru numeroase discipline științifice (psihologia vocațională, sociologia educației, management etc.).

Alegerea unei cariere profesionale pornește (cf. Păuș, 2006), pentru fiecare individ, de la un set de premise: competențe obținute prin școlarizare, abilități intelectuale și practice, capacitatea de a transpune într-un domeniu de activitate achizițiile obținute în școală, aptitudini speciale de care individul devine conștient pe parcursul educației, interese, motivații și valori personale, modelul oferit de familie (reproducerea experienței profesionale a familiei), atitudinea comunității față de individ (eventuale prejudecăți ale societății ce influențează negativ percepția individului în societate și propria imagine de sine), de oferta profesională a societății sau de structura oportunităților.

Lucrarea de față și-a propus să analizeze modul în care studenții din științele comunicării se orientează în carieră, încercând să identifice factorii care influențează populațiile de studenți în procesul de orientare a carierei și să sublinieze modul în care aceștia acționează. Herr și Cramer (1996) definesc orientarea în carieră (*career guidance*) ca un program sistematic în care, prin îmbinarea cunoștințelor teoretice cu experiența practică, se urmărește facilitarea dezvoltării și managementului carierei personale.

Orientarea în carieră este abordată în egală măsură de către studiile psihologice, precum și de cele sociologice. Dacă psihologia studiază rolul caracteristicilor personale, care determină individul să aleagă o profesie sau ocupație: interese, valori, aptitudini și competențe, trăsături de personalitate, concept de sine sau satisfacție la locul de muncă,

sociologia se concentrează mai ales pe dimensiunea verticală a alegerii ocupaționale (prestigiul) și pe legătura dintre acesta și ierarhia socioeconomică (valori ocupaționale, mobilitate etc.). Spre deosebire de psihologi, sociologii acordă o mai mare importanță statutului individului, poziției sale în structura socială raportată la ocupația părinților, educație, venit, gen, rasă, etnie, modul în care instituțiile sociale influențează alegerea ocupației, orientarea în carieră și obținerea unui statut superior pe parcursul vieții. Am încercat să prezentăm în paralel cele două perspective asupra fenomenului orientării în carieră, în ordinea cronologică a avansării cunoașterii științifice din aceste domenii.

Având în vedere principalele teorii ale orientării în carieră din cele două domenii majore mai sus menționate, cercetarea de față tratează din punct de vedere teoretic și practic problematica orientării în carieră a studenților din științele comunicării.

Astfel, lucrarea noastră este structurată pe două mari părți. Prima parte reprezintă o incursiune în literatura de specialitate, prezentând principalele concepte și teorii ale orientării în carieră din perspectivă psihologică (Teoria trăsătură-factor a lui Frank Parsons, Teoria ciclurilor de dezvoltare și a cadrului de viață – Super, Teoria tipurilor de carieră –Holland, Teoria socio-cognitivă a carierei - Lent, Brown și Hackett, Teoria circumscrierii și a compromisului - Gottfredson, Teoriile stadiilor carierei – Hall și Levinson, Teoria ancorelor carierei – Schein, Teoria procesării informației relative la carieră - Peterson, Sampson și Reardon) și sociologică (începând cu teoria privind stratificarea și mobilitatea socială și continuând cu studiile clasice ale lui Lipset și Bendix, Blau și Duncan, Jenks, Sewell, Hauser și Featherman, Goldthorpe sau Roberts). Prin prezentarea în paralel a celor două abordări teoretice am încercat să creionăm un tablou cronologic al avansării cunoașterii privind subiectul mai sus menționat în cele două domenii

Cea de-a doua parte a lucrării reprezintă cadrul metodologic în care s-a încercat, în mod empiric, trasarea unor concluzii în ceea ce privește orientarea în carieră a studenților din științele comunicării. Lucrarea noastră a avut ca punct de plecare întrebarea: *Care sunt principalii factori implicați în procesul de orientare a carierei și cum influențează aceștia studenții?*

Pe baza acestei întrebări generale, prezentul studiu a făcut apel la patru seturi de întrebări de cercetare mai specifice:

1. Cum influențează profilul educațional al studenților orientarea acestora în carieră?
2. Cum influențează genul studenției în procesul de orientare a a carierei?
3. Cum influențează statutul socioeconomic al studenților deciziile acestora privind cariera?
4. Care este părerea angajatorilor, cadrelor didactice, a angajaților AJOFM și a consilierului de carieră al UBB în ceea ce privește orientarea în carieră a studenților?

Designul cercetării

În ceea ce privește metodologia pe care o adoptată în demersul nostru investigativ, am recurs la îmbinarea metodelor cantitative cu cele calitative, întrucât „pentru a spori valoarea unei cercetări, opțiunea logică este de a combina mai multe metode, tehnici și procedee, minimizând astfel riscurile metodologice și maximizând tăria și suplețea datelor” (Rotariu, Iluț, 2006). Designul cercetării îmbină ancheta indirectă cu interviurile semistructurate aplicate angajatorilor din domeniul Relațiilor Publice, cadrelor didactice universitare, angajaților Agenției Județene a Forțelor de Muncă și consilierilor din cadrul Centrului de carieră al Universității Babeș-Bolyai. Pe partea de anchetă, cercetarea se focalizează pe studenții secției de Comunicare și Relații Publice, din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.

Triangulația metodologică a fost suplimentată de triangulația teoretică și a datelor, precum și de cea a investigatorului.

Capitolul III, dedicat interviurilor, și-a propus să realizeze o analiză a opiniilor angajatorilor, profesorilor și a angajaților Centrului de Carieră al Universității în ceea ce privește orientarea în carieră a studenților din științele comunicării, mai precis a studenților secției de Comunicare și Relații Publice și Publicitate din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării din cadrul Universității Babeș-Bolyai Cluj-Napoca. De asemenea, analiza își propune să evidențieze diferențele de opinie dintre aceste grupuri (dacă ele există) și specificul problemei orientării în carieră a studenților din domeniul științelor comunicării. În acest sens, au fost formulate patru ghiduri principale de interviu diferite, dar care conțin și întrebări comune (a se vedea Anexa Ghid

de interviu). Problemele comune care au fost adresate grupurilor de specialiști se referă în special la părerea lor despre următoarele aspecte: formarea absolventului de relații publice și publicitate (educația, experiența, abilitățile și competențele pe care acesta ar trebui să le dețină), avantajele și dezavantajele absolvenților din aceste domenii pe piața muncii, relația mediu academic - angajatori - studenți (așteptările celor trei parteneri, colaborări, proiecte comune, dacă ele există). Diferențele între cele patru ghiduri de interviu au apărut în contextul problemelor mai specifice fiecăruia. Astfel, dacă cadrele didactice au fost întrebate despre politica facultății privind formarea studenților, modalitatea în care mediul academic încearcă articularea ofertei educaționale cu cerințele pieței muncii, politica privind practica profesională sau diferențele dintre studenți în ceea ce privește orientarea în carieră din punct de vedere al apartenenței lor la o anumită formă de învățământ (zi-IDD), an (II, III, M) sau linie de studiu (română-germană-maghiară), angajatorii au răspuns la problemele legate de politica de recrutare a personalului, respectiv investițiile făcute în scopul dezvoltării profesionale a angajaților.

În completarea interviurilor adresate reprezentanților mediului academic și ai celui privat, au fost realizate două interviuri cu un angajat al Centrului de Carieră al Universității Babeș-Bolyai, respectiv cu un reprezentant al Agenției Județene a Oficiului Forțelor de Muncă Cluj-Napoca. Scopul acestor interviuri a fost acela de a analiza modul în care cele două instituții se raportează la procesul de orientare în carieră a studenților, mai precis care sunt modalitățile concrete prin care ele susțin studenții în încercarea lor de a realiza o bună trecere de la mediul educațional la cel profesional, altfel spus pentru ca inserția lor pe piața muncii să reprezinte un demers de succes.

Scopul utilizării anchetei indirecte în cadrul cercetării noastre (capitolul IV) este acela de a evidenția modul în care studenții din domeniul științelor comunicării, mai precis cei având specializarea Comunicare și Relații Publice, se orientează în carieră pe durata studiilor universitare.

Ipotezele cercetării

În acest context, ipotezele de cercetare ale anchetei sunt următoarele:

H1. Profilul educațional al studenților influențează deciziile de carieră ale acestora.

H1.1. Cu cât studenții se apropie mai mult de momentul absolvirii facultății, cu atât sunt mai preocupați de luarea unor decizii de carieră.

H1.2. Linia de studiu influențează studenții în luarea unei decizii de carieră.

H1.3. Stilul decizional al studenților diferă în funcție de forma de finanțare a studiilor lor.

H1.4. Forma de învățământ a studenților influențează deciziile lor de carieră.

H2. Interesele de carieră și valorile studenților sunt influențate de gen.

H3. Statutul socio-economic al studenților influențează orientarea în carieră a acestora.

H 3.1. Studenții cu venituri familiale peste medie dețin în mai mare măsură abilități și competențe profesionale solicitate pe piața muncii.

H 3.2. Deciziile de carieră ale studenților sunt influențate în mare măsură de statutul lor pe piața muncii.

H 3.3. Educația părinților influențează studenții în procesul de luare a deciziilor de carieră.

H 3.4. Opțiunile și alegerile educaționale și profesionale ale studenților sunt influențate în mică măsură de ocupațiile părinților.

În vederea testării acestor ipoteze, s-a recurs la utilizarea anchetei indirecte, folosind chestionarul autoadministrat de către studenții secției de Comunicare și Relații Publice, din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, din anul II, respectiv anul III de studiu, de la ambele forme de învățământ, zi și IDD, liniile de studiu română, germană și maghiară. Chestionarele au fost distribuite în perioada examenelor din sesiunea de vară 2008-2009.

Nu s-a recurs la eșantionarea grupului de studenți, fiind implicați în anchetă toți studenții înmatriculați la acea dată în formele de învățământ menționate. Un număr de 724 de chestionare au fost validate și prelucrate cu ajutorul programului SPSS.13 (Statistical Package for the Social Sciences.13).

Instrumentul utilizat în realizarea anchetei este, după cum menționam mai devreme, chestionarul autoadministrat. Acesta este format dintr-un număr de 48 de întrebări. Forma finală a chestionarului, precum și modul în care s-a realizat codarea propriu-zisă a întrebărilor și răspunsurilor poate fi consultată în cadrul Anexei 2.

Principalele **teme** abordate în cadrul chestionarului au fost: motivația alegerii opțiunii academice și încadrarea universitară, abilitățile și competențele studenților, interesele și valorile individuale, factorii implicați în deciziile de carieră și stilul decizional, experiența academică și profesională, sursele de informare utilizate pentru alegerea unei slujbe, obiectivele și intențiile de viitor ale studenților.

Cu ajutorul chestionarului, am încercat să investigăm opt direcții majore:

- profilul educațional al studenților
- profilul socio-demografic
- statutul socio-economic
- atitudinea față de viitor și intențiile de viitor ale studenților
- angajamentul pe durata facultății
- abilitățile și competențele deținute
- interesele de carieră și valorile
- decizia de carieră.

Rezultate

În urma analizei interviurilor putem afirma faptul că percepțiile și așteptările angajatorilor vizavi de comportamentul studenților în procesul de orientare a carierei diferă major de cele ale cadrelor didactice. În vreme ce cei dintâi nu sunt interesați de pregătirea academică a studenților, ci pun accent pe experiență, profesionalism și competențe transversale, cadrele didactice subliniază importanța competențelor profesionale și a implicării responsabilă a studentului în managementul propriei cariere. Deși profesorii identifică clar principalele probleme (corelarea deficitară a ofertei educaționale cu cererea de pe piață, statutul profesional al specialistului în comunicare în țara noastră, problemele structurale ale pieței de PR/publicitate: imaturitatea pieței, distorsiunile datorate muncii la negru și gri, lipsa unor studii clare privind cererea și nu în ultimul rând, problema investiției scăzute a indivizilor în propria educație), până în momentul de față nu a existat un plan concret de acțiuni care să remedieze această situație. În prezent, membrii departamentului lucrează la conturarea unui plan strategic, care își propune printre altele și creșterea gradului de angajabilitate al studenților, extinderea portofoliului de parteneri și îmbunătățirea relației cu aceștia.

Centrul de carieră al Universității, deși a fost înființat cu obiectivul clar de a crește gradul de angajabilitate al studenților și de a facilita relația facultate-piață a muncii, nu dispune de resurse umane, materiale și financiare necesare. Acestei pronunțate deficiențe i se adaugă lipsa unei rețele funcționale de servicii de carieră la nivelul facultăților și gradul scăzut de notorietate al proiectelor și activității Centrului (atât în rândul studenților, cât și al angajatorilor).

AJOFM-ul nu este perceput în momentul de față ca un partener de către nici unul dintre cei trei actori menționați mai sus. Întrucât nu deține date sau statistici clare privind evoluția locurilor de muncă pe sectorul PR/publicitate, inserția pe piața muncii a absolvenților de studii superioare (nicidecum exclusiv pentru absolvenții din științele comunicării), angajatul AJOFM-ului opiniază că cele mai mari dezavantaje ale absolvenților (lipsa de experiență, inerția, lipsa de viziune, atitudinea pesimistă) sunt „generate de un sistem de învățământ care pune accent foarte puțin sau deloc pe practică, imaginație, dezvoltare personală, lucru în echipă și comunicare”.

În concluzie, se observă un paralelism cert între percepțiile și modul de acțiune al actorilor intervievați. Universitatea stabilește politicile educaționale pornind de la directivele ministerului și de la nevoile proprii, în mod autist, cum ne-a declarat unul dintre cadrele didactice intervievate. Angajatorii acționează pe o piață imatură, nu cunosc foarte bine aspectele privind formarea academică a studenților, fapt pentru care solicită la angajare competențe transversale și preferă să își formeze angajații în conformitate cu propria cultură organizațională. Centrul de Carieră își propune să crească angajabilitatea studenților, însă nu are programe concrete și nici fondurile necesare pentru a realiza acest obiectiv. Iar AJOFM-ul, care ar trebui să medieze oarecum relația dintre cei trei actori mai sus menționați, nu deține date clare și nu are un plan de acțiune detaliat pentru absolvenții de studii universitare care să țină cont de specializarea acestora.

Concluziile analizei statistice

H1. Profilul educațional al studenților influențează orientarea lor în carieră.

H1.1. Cu cât studenții se apropie mai mult de absolvirea facultății, cu atât sunt mai preocupați de luarea unor decizii de carieră.

Iminența absolvirii studiilor universitare supune studenții unui efort introspectiv în urma căruia ei pot lua o serie de decizii privind cariera. Ei devin mai conștienți de rolul experienței profesionale și al prospectării pieței muncii pentru a-și asigura un bun start în carieră. Studenții aflați în pragul absolvirii participă mai mult la târguri de joburi în vederea obținerii de informații, la târguri și interviuri de angajare sau la prezentări de firme. În același timp, intențiile lor de viitor încep să se cristalizeze, deși nu au încă un plan clar de carieră..

Studenții par conștienți de rolul abilităților și al competențelor pentru obținerea job-ului dorit. Portofoliul lor profesional începe să capete contur. Accesează diverse surse de informare pentru a lua o decizie de carieră, dintre care cele mai utilizate sunt: internetul, ziarele și revistele, contactul direct cu angajatorii, prietenii, familia, târgurile de joburi sau AJOFM-ul.

Decizia de carieră a studenților pare a fi influențată, deși în mică măsură, de propriile interese ($r^2=0,1$), de resursele informaționale pe care aceștia le dețin ($r^2=0,163$) și, nu în ultimul rând, de părinți ($r^2=0,139$). Studenții din anul III par a se plasa mai bine și în raport cu etapele carierei. Un procent mai mare de studenți de anul III sunt fie în căutarea unui loc de muncă, fie s-au angajat și își dezvoltă o carieră deja începută..

Astfel, deși analiza descriptivă a evidențiat o serie de asocieri semnificative între anul de studiu al studenților și variabilele din calupul decizie de carieră, în urma analizării modelului de ecuații structurale 6, trebuie menționat faptul că variabila independentă (anul de studiu) a fost eliminată din structura modelului, deoarece nu prezenta corelații puternice cu variabila dependentă (factori în luarea unei decizii de carieră).

Nu s-au găsit relații semnificative nici între variabila linie de studiu și celelalte variabile din setul decizie de carieră (plan de carieră – $r^2=0,034$, factori ai indeciziei de carieră – $r^2=0,03$ sau stil decizional – $r^2=0,019$).

Astfel, ipoteza 1 este parțial infirmată.

H1.2. Linia de studiu influențează studenții în luarea unei decizii de carieră

Analiza descriptivă a datelor susține un set de asocieri semnificative între linia de studiu și variabilele statutul pe piața muncii, intenția de emigrare, abilități și competențe,

interese și valori. Observăm o asociere semnificativă între linia de studiu și statutul studenților pe piața muncii, în sensul că un procent mai mare de studenți de la linia română sunt angajați (33%) față de cei de la liniile maghiară (17,1%), respectiv germană (17,9%).

Se observă diferențe între studenți, din punct de vedere al apartenenței la o linie de studiu, și la capitolul intenția de a părăsi țara. Studenții de la linia germană par a fi mai dispuși decât cei de la celelalte linii să se mute în țări precum: Germania (10,5%), Anglia (5,3%), Franța (5,3%) sau Danemarca (5,3%).

Deciziile studenților diferă și relativ la opțiunile pentru un job anume din domeniul PR-ului sau publicității. Dacă în topul preferințelor tuturor studenților se află event planning-ul, procentul celor de la linia germană care se orientează înspre acest domeniu este mai ridicat decât al celor de la maghiară sau română (55,1% față de 51,6, respectiv 34,1%). În același timp, cei de la linia maghiară sunt mai predispuși decât cei de la germană sau română să opteze pentru slujbe precum cea de manager BTL, iar cei de la română aleg în procent mai mare să devină purtător de cuvânt (21,8% față de 10,3%, respectiv 3%).

Linia de studiu poate fi asociată și cu abilitățile și competențele studenților. În acest sens, studenții de la linia maghiară, deși dețin în mai mică măsură decât cei de la linia română sau germană abilități de exprimare în scris sau competențe digitale, stau mult mai bine la capitolul managementul conflictelor sau participarea la comunitatea profesională.

Asocieri semnificative extrem de puternice s-au găsit între linia de studiu și competențele lingvistice ale studenților (limba franceză: $\Gamma = -0,808$, sig.=0,000, limba spaniolă: $\Gamma = -0,516$, sig.=0,000, limba germană: $\Gamma = 0,847$, sig.=0,000, limba maghiară: $\Gamma = 0,872$, sig.=0,000).

S-au găsit diferențe între studenții celor trei linii de studiu și din punct de vedere al intereselor de carieră. Dacă cei de la liniile germană și maghiară sunt mai predispuși înspre tiparul artistic ($\Gamma = 0,309$, sig.=0,004), cei de la secția română optează pentru cel social.

În ceea ce privește valorile studenților, coeficienții de asociere indică o relație slabă, dar semnificativă între linia de studiu și valorile de viață, în special cu trei dintre

acestea: prestigiul, securitatea și confortul sau independența. Valorile de muncă după care se ghidează studenții FSPAC sunt în primul rând prestigiul profesional și oportunitățile de promovare. Dintre ancorele carierei, singura care poate fi asociată cu linia de studiu este ancora stabilității. În vreme ce 24,9% dintre studenții de la linia română consideră că această ancoră este importantă pentru ei în mare și foarte mare măsură, doar 18,9% dintre studenții de la maghiară, respectiv 10,7% dintre cei de la germană susțin această afirmație.

În timp ce unul din 3 studenți ai liniei române se angajează pe durata studiilor, la liniile maghiară, respectiv germană raportul e de 1 la 5. Deși nu foarte puternice, relațiile dintre linia de studiu a studenților și participarea la stagii de practică profesională în domeniul specializării ($\Phi=0,119$, sig.=0,006), burse sau mobilități în țară ($\Phi=0,198$, sig.=0,000) sau în străinătate ($\Phi=0,237$, sig.=0,000), participarea la concursuri sau festivaluri ($\Phi=0,122$, sig.=0,004) sau la training-uri și workshop-uri în alte domenii decât PR sau publicitate ($\Phi=0,131$, sig.=0,018) sunt relativ slabe, dar semnificative la nivel statistic.

Sursele de informare pe care studenții le folosesc în procesul de luare a deciziei de carieră diferă major pentru studenții celor trei secții. Dacă studenții de la linia maghiară utilizează în acest sens mai ales facultatea, profesorii și familia, cei de la linia română și germană preferă în primul rând contactul direct cu angajatorii.

Nu s-au găsit relații semnificative între variabila linie de studiu și celelalte variabile din setul decizie de carieră (etapă de carieră – coeficientul Pearson=0,020, plan de carieră – $r^2=0,008$, factori ai deciziei – cu un r^2 între 0,006 și 0,05 sau indeciziei de carieră – $r^2=0,011$ sau stil decizional – $r^2=0,06$).

Așadar, putem afirma că H 1.2 este infirmată.

H1.3 Stilul decizional al studenților diferă în funcție de forma de finanțare a studiilor lor.

Datele indică diferențe între studenții de la buget și cei cu taxă în ceea ce privește experiența acumulată, angajamentul asumat pe durata studiilor și participarea la diferite activități curriculare sau extracurriculare, cu procente clare în favoarea celor de la buget.

În același timp, cei de la buget au făcut parte în număr mai mare decât cei de la taxă din asociații studențești.

Și la capitolul valori observăm diferențe între cele două categorii de studenți. Dacă cei de la buget caută valori de viață precum varietatea, cei de la taxă urmăresc securitatea și confortul. Cât privește valorile de muncă, cei de la taxă caută un serviciu stabil, care să le ofere oportunități de promovare și prestigiu profesional. De altfel, ancora cel mai des menționată de cei de la taxă pare a fi stabilitatea.

Nu s-au găsit relații semnificative între variabila forma de finanțare și variabilele din setul decizie de carieră (plan de carieră – $r^2=-0,01$, etapă a carierei $r^2=0,004$, indecizia de carieră $r^2=-0,05$ sau stilul decizional al studenților $r^2=0,09$). Valori relativ mai mari ale coeficientului de corelație Pearson s-au găsit între forma de finanțare și doi dintre factorii implicați în luarea deciziei de carieră: influența persoanelor de succes din domeniu ($r^2=-0,1$), respectiv influența resurselor informaționale de care dispun studenții ($r^2=-0,13$).

În concluzie, și H 1.3 este infirmată.

H1.4. Forma de învățământ a studenților influențează deciziile lor de carieră.

Studenții care urmează cursurile facultății la distanță decid mult mai devreme decât cei de la zi să acceseze piața muncii. Practic opțiunea lor de studii este influențată direct de intenția lor de a avea un job în domeniu pe durata studiilor. Statutul studenților pe piața muncii se răsfrânge direct asupra gradului lor de implicare în activități curriculare și extracurriculare pe durata studiilor. Pentru toate cele șase categorii (stagii de practică în domeniul specializării, burse sau mobilități în țară sau în străinătate, conferințe, sesiuni sau comunicări științifice, concursuri sau festivaluri, prezentări de firme și training-uri sau workshop-uri) studenții de la zi prezintă un procent mai mare al participării.

Studenții IDD sunt mult mai decizi decât cei de la zi în ceea ce privește ruta de carieră pe care o vor urma. În același timp, deși marea majoritate a studenților declară că stilul decizional care îi caracterizează este cel rațional, cei de la zi sunt în procent mai mare influențați în luarea deciziei de carieră de mituri și stereotipuri, de lipsa

informațiilor privind posibilele alternative sau de interesele contradictorii sau concurente pe care le au pentru mai multe domenii.

Pe de altă parte, cu excepția variabilei plan de carieră ($r^2=0,134$), nu s-au găsit relații semnificative între variabila forma de învățământ și celelalte variabile din setul decizie de carieră (etapă de carieră, factori ai deciziei și indeciziei de carieră, stil decizional) sau cu opțiunea pentru o anumită direcție de carieră.

Așadar, putem afirma că H 1.4. este infirmată.

În concluzie, ipoteza H1 este în mare parte infirmată. Putem astfel afirma că profilul educațional al studenților nu influențează deciziile acestora de carieră. Atât datele descriptive, cât și analiza factorială și modelarea prin ecuații structurale susțin această afirmație. Indiferent de anul de studiu, de frecventarea cursurilor în regim de zi sau IDD, la buget sau la taxă, în cadrul liniei române, maghiare sau germane, studenții iau decizii de carieră bazându-se pe situația particulară a fiecăruia. Nu putem afirma că există un tipar al orientării în carieră pentru vreuna din categoriile de studenți mai sus amintite.

H2. Interesele de carieră și valorile studenților sunt influențate de gen.

Partea descriptivă a cercetării a identificat o serie de diferențe între studenții de gen feminin și cei de gen masculin în ceea ce privește intențiile de angajare: dacă fetele preferă în mai mare măsură decât băieții joburi precum: consilier PR, media relations officer sau event manager, băieții se îndreaptă mai ales înspre posturi precum cele de creative director, DTP sau media broker.

Și în ceea ce privește intenția de a urma cursurile unui anumit program masteral, opțiunile studenților diferă în funcție de gen. Se observă o relație semnificativă pozitivă între gen și intenția de a continua studiile universitare cu un master ($CC=0,238$, $sig.=0,002$), în sensul că, dacă fetele aleg în procentaj mai mare decât băieții să urmeze un master în domeniul relațiilor publice, management, jurnalism, litere, administrație publică, turism, design sau psihologie, băieții optează pentru publicitate, marketing, politehnică, SRI, drept sau sport.

Pe palierul intereselor de carieră, observăm un coeficient de corelație Pearson de $-0,152$ între genul studenților și tipul realist; dacă băieții sunt interesați mai degrabă de

activități din sfera tipului realist (19,2 masculin față de 7,1% feminin), fetele preferă tipul social (55,5% feminin față de 38,7% masculin, cu un r^2 de 0,09).

Asocierea dintre gen și valorile de viață ale studenților arată că divertismentul e mult mai important pentru studenții de gen masculin decât pentru cei de gen feminin ($r^2=-0,153$), în vreme ce cei din urmă susțin importanța respectului de sine ($r^2=0,09$). În același timp, la capitolul valori asociate muncii, observăm că băieții preferă în mai mare măsură decât fetele un job cu program flexibil ($r^2=-0,12$).

Totodată, datele care analizează asocierea dintre gen și ancorele carierei semnalează faptul că în vreme ce studenții de gen feminin se orientează în funcție de ancore precum: stilul de viață ($r^2=0,10$) sau serviciul social și dedicarea unei cauze ($r^2=0,11$), cei de gen masculin preferă joburi care implică din partea lor competență tehnică ($r^2=-0,13$).

Prin creionarea modelelor de ecuații structurale, am demonstrat că valorile și intesele de carieră nu sunt influențate de gen. Pe de altă parte, observăm corelații slabe între linia de studiu și valorile de viață ale studenților și între mediul de proveniență și etnia acestor și valorile lor de muncă.

În concluzie, datele analizei statistice infirmă ipoteza a doua.

H3. Statutul socio-economic al studenților influențează orientarea în carieră a acestora.

H 3.1. Studenții cu venituri familiale peste medie dețin în mai mare măsură abilități și competențe profesionale solicitate pe piața muncii.

Cercetarea nu a evidențiat asocieri semnificative între variabila venit și abilitățile și competențele deținute de studenți (coeficienții de corelație Pearson fiind cuprinși între $-0,001$ pentru variabila decizii etice și $0,110$ competențele digitale). O relație slabă, dar totuși semnificativă statistic ($\text{Gamma}=0,134$, $\text{sig.}=0,005$) s-a găsit între venit și competențele lingvistice la limba engleză, însă, contrar așteptărilor, cei cu venituri foarte mici dețin în procent mult mai ridicat un certificat de competență lingvistică (66,7% dintre cei foarte săraci declară că dețin un certificat față de doar 43,1% dintre cei foarte bogați). Astfel, se pare că efortul financiar pe care îl presupune urmarea unor cursuri

specializate de limbi străine din partea cursanților nu pare a fi un obstacol pentru acești studenți.

Se poate astfel afirma că și ipoteza H 3.1 este infirmată.

H 3.2. Deciziile de carieră ale studenților sunt influențate în mare măsură de statutul lor pe piața muncii.

Datele analizate arată că există relații semnificative, dar slabe între variabila statut pe piața muncii și etapele carierei ($r^2=-0,194$), decizia ($r^2=-0,269$) și planul de carieră ($r^2=-0,247$). În acest sens, salariații și întreprinzătorii privați au luat deja o decizie de carieră în procent mult mai mare decât cei cu statut de student (47,3%, 70,6%, respectiv 21,8%). Factorii care influențează alegerea unei slujbe sunt în primul rând membrii familiei (coeficientul de corelație Pearson între veniturile familiale ale studenților și variabila influența familiei în alegerea unei slujbe este de 0,11) sau angajatorii ($r^2=-0,12$); dacă studenții țin mai degrabă cont de sfaturile membrilor familiei și ale profesorilor ($r^2=0,12$), celelalte categorii se decid în special în urma contactului direct cu angajatorii ($r^2=-0,12$).

Cât privește planul de carieră, cei cu statut de persoană activă au o idee mult mai clară asupra intențiilor de viitor, structurându-și un plan pentru o perioadă mai lungă de timp (uneori chiar de până la 10 ani). Îngrijorător e faptul că aproape 80% dintre cei care nu lucrează nu au un plan clar conturat de carieră.

Nu s-au găsit relații semnificative între variabila venituri și celelalte variabile din setul decizie de carieră (factori ai indeciziei de carieră cu un $r^2=0,019$ sau stil decizional – $r^2=-0,065$).

Rezultă că ipoteza 3.2 este parțial confirmată, întrucât am identificat în urma analizei datelor coeficienți de corelație semnificativi, dar relativ slabi.

H 3.3. Educația părinților influențează studenții în procesul de luare a deciziilor de carieră.

Datele arată că studenții se decid asupra profilului liceal pe care îl vor urma și sub influența educației părinților. Studenții ai căror părinți au absolvit studii universitare sau postuniversitare optează într-un procent mai mare pentru profilul real, în vreme ce pentru

profilul uman sau vocațional optează mai ales studenții ai căror părinți au absolvit studiile liceale.

Se observă o relație clară între educația părinților și linia de studiu a copiilor. În cazul studenților care urmează cursurile liniei germane, procentul părinților cu un nivel de educație postliceal este aproape dublu (65,5%) față de cel al părinților cu 12 clase sau mai puțin (34,5%). Pentru cei de la linia română, respectiv maghiară procentele sunt inversate.

Educația părinților nu pare să influențeze interesele de carieră sau valorile de viață ale studenților, cu excepția ancorei stabilității (cu cât nivelul de studii al părinților este mai scăzut, cu atât mai mult sunt studenții preocupați de stabilitatea și siguranța locului de muncă).

În același timp, relații semnificativ statistice destul de slabe s-au găsit între variabila educația mamei, respectiv a tatălui și veniturile familiale lunare ale studenților, starea lor civilă, mediu de proveniență, etnie, religie sau limbă maternă.

Referitor la variabilele din calupul decizie de carieră, nivelul educației mamei poate fi pus în relație slabă cu decizia de carieră, cu planul de carieră și cu doi dintre factorii deciziei (propriile interese, valori, deprinderi și trăsături de personalitate și propriile abilități decizionale), în timp ce educația tatălui corelează slab cu stilul decizional al studenților.

În același timp, educația părinților nu pare a influența autoplasmarea studentului într-o anumită etapă a carierei sau opțiunile de carieră ale studenților. Nici sursele de informare utilizate în alegerea carierei, participarea la activități curriculare sau extracurriculare, angajamentul pe durata studiilor sau statutul studenților pe piața muncii nu pare să varieze major în funcție de educația părinților. Analiza factorială și modelarea prin ecuații structurale vin să susțină aceste afirmații.

În concluzie, ipoteza 3.3 este parțial infirmată.

H 3.4. Opțiunile educaționale și profesionale ale studenților sunt influențate în mică măsură de ocupațiile părinților.

Ocupațiile părinților reprezintă un reper important pentru studenți în momentul în care decid să opteze pentru o ofertă de studii (fie ele liceale sau universitare). Acestea tind să influențeze motivele pentru care studenții decid să aleagă una sau alta dintre

facultăți. Ocupația mamei are o influență mai mare asupra studenților care aleg specializarea universitară bazându-se pe prestigiul facultății, pe interesul pentru domeniu sau opțiunile prietenilor, în timp ce ocupația tatălui se răsfrânge asupra categoriei studenților care aleg o facultate anume convinși de faptul că vor fi admiși.

Într-o foarte mică măsură putem afirma că ocupația mamei influențează participarea studenților pe durata studiilor la concursuri și festivaluri, în timp ce ocupația tatălui tinde să conteze atunci când studenții decid să acceseze o bursă de mobilitate în străinătate. Intenția de a emigra a studenților nu poate fi pusă în legătură certă cu ocupația părinților.

Cât privește alegerile profesionale, doar preferința pentru activarea într-un mediu organizațional anume sau opțiunea pentru slujbe precum cele de cercetător sau purtător de cuvânt par să fie influențate, deși în mică măsură, de ocupațiile părinților.

În același timp, ocupațiile părinților par a influența în mică măsură abilitățile și competențele studenților, statutul lor pe piața muncii, deținerea unei afaceri, respectiv veniturile familiale. Privind deținerea unei afaceri, dacă 31% din totalul studenților cuprinși în cercetare dețin o afacere proprie sau familială, cei mai mulți dintre aceștia au evident părinți din categoria patroni sau întreprinzători (10,7%), cu ocupații intelectuale (5,6%) sau care își desfășoară activitatea în domeniul comerțului sau serviciilor (4%). Printre categoriile cu cei mai puțini studenți care să dețină o afacere se află cei ai căror părinți sunt cadre militare, muncitori necalificați, care lucrează în străinătate sau care sunt inactivi (șomeri, casnici, pensionari etc.), sub 2% din totalul studenților.

Nu s-au găsit relații statistice semnificative între ocupațiile părinților și deciziile studenților privind cariera, autoplasarea într-o etapă a carierei sau planul de carieră, sursele de informare folosite în alegerea unei slujbe, preferința pentru activarea într-un anumit mediu organizațional, intenția de a urma cursurile unui program masteral, etnie, religie sau limbă maternă.

Așadar și ipoteza 3.4 este parțial infirmată, întrucât ocupațiile părinților influențează doar o parte din alegerile educaționale ale studenților, însă (cu unele excepții) nu și pe cele profesionale.

Concluzii

Lucrarea de față a pornit și din dorința membrilor Departamentului de Comunicare, Relații Publice și Publicitate de testa fezabilitatea deschiderii unui Centru de Carieră destinat studenților, în cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării. Cu atât mai necesară pare această acțiune cu cât am putut vedea că orientarea în carieră presupune o abordare individualizată, o tratare particulară a fiecărui student în parte, ținând cont de specificul vârstei și al etapei de carieră în care acesta se află, aplicând în același timp principiile generale ale activității de consiliere. Rezultatele cercetării au conturat un tablou al factorilor implicați în procesul decizional privind alegerile de carieră făcute de către studenți, fără a putea creiona un profil unitar al studentului din științele comunicării în ceea ce privește orientarea în carieră.

Rezultatele cercetării nu pot fi generalizate. Ele surprind doar realitatea orientării în carieră a studenților pentru momentul la care au fost aplicate chestionarele (2008-2009). E posibil ca studenții care urmează acum cursurile facultății să se plaseze total diferit față de cei care au fost abordați în cercetarea noastră. Partea descriptivă a cercetării are rol pur informativ. Partea analitică (analiza relațiilor dintre variabile, analiza factorială și modelarea prin ecuații structurale), însă, a încercat să analizeze relația între variabilele folosite în cercetare și să semnaleze acele relații semnificative din punct de vedere statistic între variabilele analizate în vederea verificării ipotezelor cercetării.

Mare parte din ipoteze au fost infirmate, dovedind că profilul educațional, respectiv genul nu influențează studenții în luarea deciziilor de carieră. Nici statutul socioeconomic nu pare să se răsfrângă decisiv asupra deciziilor studenților privind cariera. Poate că cea mai bună concluzie a lucrării este aceea că orientarea în carieră trebuie tratată ca un fenomen individual, nu colectiv, care se bazează pe diferențele individuale și pe particularitățile fiecărui caz. Mai mult, putem afirma că studenții sunt mai degrabă dezorientați decât orientați în carieră, că au nevoie stringentă de îndrumarea unui specialist de carieră, că trebuie ghidați de către o persoană specializată în efortul lor de a-și clarifica propriile interese, valori, atitudini și comportamente, de a înțelege mecanismele de funcționare a societății și a multitudinii de factori cu rol activ în planificarea carierei și de a-și dezvolta flexibilitatea și capacitatea de adaptare la schimbări.

Interviurile ne-au permis să lărgim orizontul cercetării și să o îmbogățim cu date calitative. Astfel, am putut observa, din nefericire, un paralelism cert între percepțiile și modul de acțiune al actorilor intervievați. Putem concluziona în urma interviurilor că Universitatea stabilește politicile educaționale pornind de la directivele ministerului și de la nevoile proprii, în mod autist, cum ne-a declarat unul dintre cadrele didactice interievate. Angajatorii acționează pe o piață imatură, nu cunosc foarte bine aspectele privind formarea academică a studenților, fapt pentru care solicită la angajare competențe transversale și preferă să își formeze angajații în conformitate cu propria cultură organizațională. Centrul de Carieră își propune să crească angajabilitatea studenților, însă nu are programe concrete și nici fondurile necesare pentru a realiza acest obiectiv. Iar AJOFM-ul, care ar trebui să medieze oarecum relația dintre cei trei actori mai sus menționați, nu deține date clare și nu are un plan de acțiune detaliat pentru absolvenții de studii universitare care să țină cont de specializarea acestora.

Așadar, pentru a putea crește gradul de angajabilitate al absolvenților, cei patru actori vor trebui să își unească eforturile și să elaboreze planuri comune de acțiune, bazate pe proiecte concrete.

Aderăm, în același timp, la opinia lui Borgen (1991), conform căreia indivizii joacă un rol activ în modelarea propriilor cariere atât la nivel intelectual, cât și comportamental. Mai mult decât atât, dat fiind specificul vârstei studențești (18-25 ani), o vârstă marcată de profunde schimbări, deciziile pe care tinerii le iau acum sunt de o importanță majoră pentru evoluția lor ulterioară. Studenții trebuie responsabilizați în procesul de orientare a carierei, trebuie ajutați să conștientizeze importanța abordării procesului decizional al managementului carierei cu maxim de seriozitate, date fiind consecințele acestui proces. Ei trebuie să fie de deplin conștienți de necesitatea stabilirii obiectivelor personale și profesionale care să le permită mai apoi o dezvoltarea optimă a carierei pe parcursul întregii vieți, ca urmare a integrării tuturor rolurilor (elev, membru de familie, muncitor, cetățean), contextelor (familie, școală, comunitate, loc de muncă) și evenimentelor (prima zi de școală, primul loc de muncă, calitatea de părinte, schimbarea locului de muncă, pensionarea).

Cercetări psihologice recente (Arnett, 2000; 2004) au argumentat că această etapă de dezvoltare nouă și distinctă, denumită emergența adultului (eng. *emerging adulthood*),

încadrată între adolescență și tinerețea adultă, se remarcă prin aceea că: este o vârstă a explorării identității, a instabilității, a concentrării asupra sinelui, a sentimentului de a fi “prins între” (eng. *feeling in-between*) și a posibilităților extinse. În această perioadă, individul explorează (cf. Super, 1980) posibilități variate în diverse planuri: educațional, social, profesional etc. Totodată, această perioadă implică orientarea spre diverse experiențe academice, experiențe de muncă, strângerea de informații relevante unui anumit post sau domeniu și cultivarea abilităților specifice acestuia, cristalizarea identității și implementarea opțiunilor vocaționale.

Datele noastre arată că o treime dintre studenții chestionați (n=240; 33,8%) consideră că sunt într-o fază de autocunoaștere, de evaluare a propriilor competențe și abilități, valori și interese, cu alte cuvinte de cristalizare a conceptului de sine, în vreme ce alți 10% sunt nehotarâți sau nu pot aprecia în ce etapă a carierei se plasează în acest moment. Doar 13% dintre studenții incluși în cercetare declară că își dezvoltă o carieră deja începută. În același timp, nu se observă din analiza datelor a fi vreo certă legătură între vârsta studentului și autoplasarea acestuia într-una din etapele carierei.

Ba mai mult, în cazul studenților, dat fiind faptul că ei se află într-o fază incipientă a carierei, nu prea putem discuta despre maturitate vocațională (vezi teoria lui Super). Deși, dacă ar fi să privim conceptul prin prisma definiției sintetice a autorului teoriei ciclurilor de dezvoltare și a cadrului de viață, aceea de capacitate a individului (*readiness*) de a lua decizii de carieră, nu puțini sunt studenții care dau dovadă de profunzime în tratarea aspectelor ce privesc cariera profesională. Se pune însă accent în mod deosebit, în ceea ce privește vârsta studenției, pe planul și pe decizia de carieră, ca vectori importanți ai managementului carierei. În cazul studenților supuși analizei, două treimi (67,3%) declară că nu au luat o decizie fermă asupra carierei, și un procent similar (69,8%) afirmă că nu au un plan de carieră. Alarmant, dacă ar fi să ne gândim că am abordat studenți din anul II, respectiv III de studiu, care curând vor intra pe piața muncii. Obiectivele pe care studenții și le propun pe termen scurt și mediu par a se concentra în jurul ideii de a absolvi cursurile universitare, de a urma un program masteral, de a se angaja și a obține experiență în domeniu, fără a avea însă o idee clară asupra posibilităților lor de inserție profesională sau asupra propriilor aspirații.

În ceea ce privește influența factorilor sociali, economici sau personali în luarea unei decizii de carieră, analiza factorială a identificat cele trei mari categorii de factori, prezentați în ordinea importanței: percepția accesibilității slujbei (bariere și oportunități materiale, financiare și informaționale), conceptul de sine și persoanele semnificative (părinți, prieteni și persoane de succes din domeniu). Diferențele individuale în ceea ce privește pattern-urile de influență asupra deciziei de carieră a acestor factori sunt resimțite de către fiecare student în mod personal.

Și teoria socio-cognitivă a carierei, aduce în discuție rolul factorilor personali și contextuali în orientarea individului în carieră. Acesta ajunge să își clarifice domeniile în care experiențele sale sunt încununare de succes versus cele în care eșuează și, în final, ajunge să se orienteze spre selectarea acelor alternative vocaționale care să fie soldate cu succes în îndeplinirea sarcinilor asociate acestora. Practica profesională pare a fi în acest context, un bun prilej pentru ca studenții să ia contact cu piața muncii, cu mediul organizațional specific unei instituții publice sau private și cu influența unei echipe în îndeplinirea scopurilor.

Îmbucurător e faptul că, întrebați în legătură cu stilul decizional pe care îl adoptă atunci când sunt confrunțați cu luarea unei decizii privind cariera, studenții se declară adepții stilului rațional, bazându-se pe tendința de a analiza logic toate alternativele aflate la dispoziție înainte de trasa o decizie finală. La capitolul factori ai indeciziei de carieră, 45,8 % dintre studenți menționează interesele contradictorii sau concurente pe care le au pentru mai multe domenii, iar 36,4% - lipsa de informații privind posibilele alternative.

Teoria circumscrierii și a compromisului ne-a interesat prin prisma celui de-al patrulea stadiu, cel al orientării spre conceptul de sine și spre unicitatea persoanei. Conform acestuia, adolescenții își mută atenția de la obiectivele impuse de cei din jur la cele stabilite de ei înșiși, însă sesizează orice *indiciu* legat de alegerea pe care ar trebui să o facă, precum: unele note superioare colegilor, comentarii ale profesorilor sau părinților, anumite experiențe și ocazional rezultate ale testelor de aptitudini și interese, și tind să țină cont de tot de acestea. Ei tind să își restrângă alternativele vocaționale îndeosebi în funcție de identitatea proprie, de statutul aspirat, de interesele și competențele cerute în diferite domenii.

Cât privește compromisurile făcute de studenți în orientarea în carieră, întâlnim ambele categorii: anticipativ și experiențial. Observăm, îndeosebi din interviurile realizate cu cadrele didactice și cu specialistul Centrului de carieră, că studenții, aflați într-un stadiu incipient de dezvoltare a vieții profesionale, de cele mai multe ori se află în etapa de alegere a variantei suficient de bune, în sensul că nu sunt dispuși să adune și să evalueze toate informațiile despre întreaga paletă de ocupații accesibile, fapt pentru care optează pentru varianta suficient de bună, nu neapărat pentru cea mai bună alternativă. În același timp, o bună parte din studenți evită luarea unui angajament dacă alternativele nu par a fi suficient de bune. Astfel că fie caută în continuare noi alternative, fie se încorpătează în urmărirea unei ocupații inaccesibile sau reconsideră limita de efort necesar sau amânarea luării unei decizii.

În concluzie, putem afirma că eterogenitatea grupului de studenții nu ne permite să îi încadrăm într-o categorie unitară. Vârsta, statutul socio-economic și profesional diferit al studenților ne determină să tratăm individual fiecare caz. Putem afirma că orientarea în carieră a studenților ar trebui tratată ca un proces individual, nicidecum colectiv. Fiecare student participă la acest proces cu propriile sale trăsături de personalitate, aptitudini, abilități și competențe, interese sau valori. E dificil de conturat un profil al factorilor care influențează procesului decizional prin care studentul ajunge să adopte un anumit traiect de carieră. Variabilele implicate în acest proces sunt atât de numeroase și de variate încât nu putem trata unitar un grup atât de eterogen precum cel al studenților.

Mai mult de atât, specificul vârstei supune studenții unui efort introspectiv prin care ai ajung să își analizeze întregul concept de sine, relațiile cu cei din jur, posibilitățile și alternativele de dezvoltare, pentru a putea în final să adopte decizii care să le permită să-și relaționeze corect stilul de viață, valorile, modul de a petrece timpul liber, educația sau profesia. Rolul unui consilier de carieră care să îndrume studenții în procesul de orientare a carierei este cu atât mai important în acest context.

Limite ale lucrării și perspective de cercetare

Oricât de complexă și de fundamentată ar fi o cercetare științifică, pe lângă rezultatele obținute și contribuțiile semnificative aduse, există și o serie de limite

inerente, dar care oferă posibilitatea continuării și aprofundării domeniului studiat. În cazul cercetării noastre, putem identifica trei mari categorii de limite: limite ce țin de alegerea populației studiate, limite care țin de metodele de cercetare selectate și de modul de aplicare al acestora și limite care țin de perspectivele utilizate în cercetare.

Primul set de limite se referă la alegerea unui singur studiu de caz, și anume studenții secției de Comunicare și Relații Publice, din cadrul Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca. Cu toate că am chestionat întreaga populație de studenți înmatriculați în anul II, respectiv III de studiu, rezultatele obținute reflectă doar un tablou descriptiv al orientării în carieră pentru cei 724 de studenți implicați. Rezultatele nu au valoare de generalizare și nu pot fi raportate ca fiind valabile și pentru alte facultăți de profil din alte centre universitare.

În alegerea metodelor de cercetare, am încercat să ținem cont de faptul că ”utilizarea combinată a mai multor metode și tehnici în studierea aceluiași fenomen este un principiu al metodologiei sociologice, impus de faptul că fiecare metodă sau tehnică prezintă limite interne în surprinderea adevărului și că virtuțile de cunoaștere ale uneia suplinesc limitele celeilalte” (cf. Chelcea, 2001:281). Cu toate acestea, cel de-al doilea set de limite, și poate cel mai consistent, se referă la metodele de cercetare alese și la modul în care acestea au fost aplicate.

În cazul metodei calitative, printre limite pot fi menționate următoarele:

- deși pentru interviuri au fost selectate persoane reprezentative pentru domeniul de activitate investigat, numărul de interviuri realizate este mic în raport cu importanța pe care tema abordată o are;
- datorită programului extrem de solicitant al doi dintre specialiștii intervievați, am fost nevoiți să recurgem la aplicarea interviurilor prin intermediul poștei electronice, fiind astfel puși în situația de a nu putea să clarificăm sau să aprofundăm unele răpsunsuri;
- totodată nu am putut elimina aspectele legate de dezirabilitatea unora dintre răspunsuri.

Pentru ancheta indirectă menționăm:

- aplicarea chestionarului în sesiune (deși este recomandată utilizarea chestionarului autoadministrat în cercetarea colectivităților școlare, în cazul cercetării noastre studenții

au avut la dispoziție un interval de timp destul de redus, comparativ cu dimensiunea chestionarului);

- prin autoadministrare, se pierde o mare cantitate de informație și nu avem nici o șansă de a elimina ambiguitatea, imprecizia, inconsistența sau incompletitudinea unor răspunsuri;
- există posibilitatea ca unele răspunsuri să fie neadevărate în condițiile în care întrebarea din chestionar nu a fost clar înțeleasă (de exemplu pentru codarea valorilor) și din varii motive respondenții nu au cerut explicații suplimentare;
- nu în ultimul rând, rezultatele investigației nu pot fi generalizate la o populație mare, ele având semnificație doar pentru subiecții intervievați.

Cât privește instrumentele alese, trebuie să specificăm faptul că majoritatea studiilor anterioare abordează problematica orientării în carieră utilizând inventarii sau teste psihologice, pe când cercetarea noastră a recurs la utilizarea unor metode și instrumente sociologice, interviul cu ghidul de interviu și ancheta indirectă, cu chestionarul autoadministrat. Am încercat însă să remediem această problemă prin utilizarea analizei factoriale (acolo unde a fost posibil) și a modelării prin ecuații structurale.

Cel de al treilea set de limite se referă la perspectivele utilizate în cercetare. În acest sens, lucrarea de față nu își propune să analizeze orientarea în carieră a specialiștilor PR care sunt deja inserați pe piața muncii (deși această abordare ar fi fost poate mai ofertantă ca și conținut) și nici nu am extins cercetarea pentru alte grupe de studenți din domeniul științelor comunicării (jurnalism, publicitate, documentare și arhivare, biblioteconomie etc.). Totodată, cercetarea trebuie privită și ținând cont de contextual național al dezvoltării domeniului Relațiilor Publice, fapt pentru care am insistat pe parcursul lucrării și asupra problemelor cu care se confruntă specialiștii din domeniu pentru afirmarea statutului profesional și pentru importanța recunoașterii ca atare a profesiei de relaționist.

În ceea ce privește studiul privind delimitarea stadiului actual al cunoașterii în domeniul orientării în carieră, în cercetarea noastră ne-am limitat la literatura internațională de limbă engleză. Totuși, dat fiind faptul că majoritatea cercetărilor de referință în acest domeniu au fost publicate în literatură anglo-saxonă, am încercat să

prezentăm cele mai importante teorii ale orientării în carieră, începând cu Frank Parsons și ajungând până la teoria procesării informației relative la carieră a lui Peterson, Sampson și Reardon. Totodată, considerăm că cercetările de actualitate analizate reflectă suficient de clar stadiul actual al cunoașterii în acest domeniu.

În același timp, având în vedere transdisciplinaritatea temei alese, lucrarea noastră a încercat să îmbine perspectiva psihologică asupra subiectului orientării în carieră cu cea sociologică.

O limită importantă a lucrării privește problema accesului la articole științifice care să trateze tema orientării în carieră a specialiștilor PR. Deși am identificat o serie de articole dedicate acestui subiect (în special în reviste internaționale, precum PR Review sau PR Journal), nu am reușit să le consultăm datorită accesului limitat la bazele de date ale universității. Probabil că rezultatele acestor studii ar fi putut îmbunătăți calitatea cercetării prezentei lucrări cu date prețioase și ar fi oferit un punct de vedere mai consistent venit din partea unor specialiști în domeniul Relațiilor Publice.

Pe baza acestor limite ale cercetării de față pot fi totuși creionate perspective de cercetare care să ducă la o imagine mai detaliată a modului în care studenții se orientează în carieră, a modului în care își selectează traiectele profesionale și sunt influențați în luarea deciziilor de carieră de o serie de factori.

Indiferent de domeniul de interes, putem spune că cercetările nu se încheie niciodată, existând nenumărate direcții de urmat și posibilități de îmbunătățire a stadiului actual al cunoașterii. O serie dintre limitele sau neajunsurile amintite în paragrafele anterioare pot fi transformate în perspective ale cercetării, oferindu-ne, așa cum am mai precizat, posibilitatea aprofundării domeniului studiat.

Pe lângă rezultatele care au reieșit în urma cercetării și care pot fi utilizate pentru studierea mai în aprofundată a orientării în carieră a studenților, instrumentele create pentru cercetarea de față pot fi replicate în cadrul altor studii. De asemenea, deși a fost luat în considerare doar subiectului orientării în carieră a studenților din domeniul științelor comunicării, rezultatele acestei cercetări pot fi utilizate și pentru a analiza fenomenul orientării în carieră pentru alte categorii de indivizi.

În final considerăm că cercetarea realizată și-a atins scopul, răspunzând nevoilor de informare atât a teoreticienilor, cât și a practicienilor. Sperăm că rezultatele obținute și

contribuțiile aduse la stadiul cunoașterii vor fi utile cercetătorilor din domeniu și profesioniștilor, limitele inerente oricărui studiu vor fi depășite, iar direcțiile viitoare de cercetare vor constitui obiective ale altor demersuri științifice.

Contribuțiile proprii

Având în vedere că scopul principal al oricărei cercetări este de a crea valoare adăugată ariei studiate, vom prezenta în continuare o sinteză a principalele contribuții pe care le-am adus prin intermediul acestei lucrări la stadiul actual al cunoașterii în domeniu. Ținând cont de faptul că lucrarea de față constituie o îmbinare a cercetării teoretice cu cea empirică, vom structura contribuțiile proprii în două categorii: la nivel conceptual și la nivel empiric.

La nivel conceptual, cercetarea realizată se remarcă prin:

- prezentarea detaliată și dezvoltarea mai multor abordări conceptuale cu privire la orientarea în carieră;

- sintetizarea numeroasele teorii care au fost elaborate în încercarea de a explica tematica orientării în carieră, acestea fiind structurate în două categorii: teoriile psihologice și cele sociologice ale orientării în carieră;

- prezentarea în ordine cronologică a principalelor contribuții teoretice la dezvoltarea problematicii orientării în carieră, care a permis urmărirea modului în care a evoluat cunoașterea științifică în domeniul abordat;

La nivel empiric, pentru a sublinia principalele contribuții aduse prin cercetarea realizată, trebuie să facem referire la rezultatele obținute în cadrul studiului nostru. Astfel:

- am prezentat perspectiva angajatorilor, cadrelor didactice, a AJOFM-ului și a Centrului de Carieră al Universității asupra orientării în carieră a studenților din științele comunicării, mai precis a celor având specializarea Comunicare și Relații Publice și am artătat că pentru a putea crește gradul de angajabilitate al absolvenților, cei patru actori vor trebui să își unească eforturile și să elaboreze planuri comune de acțiune, bazate pe proiecte concrete;

- am demonstrat că profilul educațional și genul nu influențează major deciziile de carieră ale studenților și că statutul economic nu este un determinant puternic al orientării în carieră a acestora;
- am demonstrat faptul că orientarea în carieră este un subiect care ar trebui abordat la nivel individual, întrucât nu am putut identifica în final un model unitar, care să îmbine perspectivele avansate de cercetările teoretice. Orientarea în carieră este un fenomen care trebuie abordat diferit de la individ la individ, ținând cont de particularitățile fiecăruia. Nu am putut desprinde un profil al orientării în carieră pentru studenții din științele comunicării în ansamblul lor. Ba mai mult, putem afirma că studenții sunt mai degrabă dezorientați decât orientați în carieră, că au nevoie stringentă de îndrumarea unui consilier de carieră, că trebuie ghidați de către o persoană specializată în efortul lor de a-și clarifica propriile interese, valori, atitudini și comportamente, de a înțelege mecanismele de funcționare a societății și a multitudinii de factori cu rol activ în planificarea carierei și de a-și dezvolta flexibilitatea și capacitatea de adaptare la schimbări;
- am arătat că studenții trebuie responsabilizați în procesul de orientare a carierei, trebuie ajutați să conștientizeze importanța abordării procesului decizional al managementului carierei cu maxim de seriozitate, date fiind consecințele acestui proces.

În final, considerăm că cercetarea noastră și-a atins scopul, răspunzând nevoilor de informare atât a teoreticienilor, cât și a practicienilor. Sperăm că rezultatele obținute și contribuțiile aduse la stadiul cunoașterii vor fi utile cercetătorilor din domeniu și profesioniștilor, limitele inerente oricărui studiu vor fi depășite, iar direcțiile viitoare de cercetare vor constitui obiective ale altor demersuri științifice.

BIBLIOGRAFIE

Cărți și articole științifice:

1. **Anderson, J.C. și D.W. Gebing** (1988). 'Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach', *Psychological Bulletin*, 103, 3, pp. 411-423
2. **Angrist, S.S. și E. M. Almquist** (1975). *Careers and Contingencies*, New York: Dunellen
3. **Auster, C.** (1996). *The Sociology of Work: Concepts and Cases*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press (**division of Sage**)
4. **Avramescu, M. D.** (2007). *Curs de consiliere educațională și a carierei*, Facultatea de Psihologie-Sociologie, Universitatea Spiru Haret, București
5. **Bandura, A.** (1986). *Social foundation of thought and action. A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
6. **Băban, A.** (2001). *Consiliere educațională*, Cluj-Napoca: Editura Imprimeria Ardealul
7. **Beck, E.M.; P.M. Horan și C.M. Tolbert** (1978). 'Stratification in a dual economy', *American Sociological Review*, 43, pp. 704-739
8. **Bentler, P.M. și D.G. Bonett** (1980). 'Significance tests and goodness of-fit in the analysis of covariance structures', *Psychological Bulletin*, 88, pp. 588-606
9. **Bernstein, B.** (1975). *Class, Codes and Control*, London: Routledge and Kegan Paul
10. **Betz, N. E. și Hackett, G.** (1987). "Concept of agency in educational and career development", *Journal of Counseling Psychology*, 34, pp. 299-308
11. **Borlandi, M.; Boudon, R.; Cherkaoui, M. și B. Valade** (2009). *Dicționar al gândirii sociologice*, Iași: Polirom
12. **Borman, W. C.; Ilgen, D. R. și R. J. Klimoski** (2003). *Handbook of psychology*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken
13. **Bourdieu, P. și J.-C. Passeron** (1970). *La reproduction. Elements pour une theorie du système d'enseignement*, Paris: Editions de Minuit
14. **Bourdieu, P. și J.-C. Passeron** (1977). *Reproduction: In Education, Society and Culture*, London: Sage

15. **Bowles, S. și H. Gintis** (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradiction of Economic Life*, London: Routledge and Kegan Paul
16. **Breban, D.** (2010). *Implicații psihologice ale alegerii carierei*, teza de doctorat nepublicată, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației (coord. șt. prof. dr. Nicolae Jurcău)
17. **Breckler, S.J.** (1990). 'Applications of Covariance Structure Modeling in Psychology: Cause for Concern?', *Psychological Bulletin*, 107, 2, 260-273
18. **Brown, D.** (2002). *Career choice and development*, ediția a patra, CA: Jossey-Bass
19. **Bryjak, G. J. și M. P. Soroka** (1992). *Sociology: Cultural Diversity in a Changing World*, Boston: Allyn & Bacon
20. **Buehler, Ch.** (1935). *From birth to maturity*, London: Kegan & Paul
21. **Bulgaru, M.** (2003). *Sociologie*, Chișinău: USM
22. **Bynner, J. și K. Roberts** (1991) (coord.). *Youth and Work: Transition to employment in England and Germany*, London: Anglo-German Foundation
23. **Cairns, R. B. și B. D. Cairns** (1988). "The sociogenesis of self-concepts", în N. Bolger, A. Caspi, G. Downey, M. Moorehouse (ed.), *Persons in context: Developmental processes*, Cambridge, UK: Cambridge University Press
24. **Campeau, R.; Sirois, M.; Rhéault, E. și N. Dufort** (1993). *Individ et société. Introduction a la sociologie*, Québec: Gaëtan Morin
25. **Cazacu, H. (coord.); Anastasiu, C.; Glodeanu, I.; Mitulescu, S.; Petre, I. și Ș. Ștefănescu** (1988). *Structură socială: diversificare, diferențiere, omogenizare*, București: Editura Academiei Republicii Socialiste România
26. **Cohen, J. și P. Cohen** (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, London: Lawrence Erlbaum Associates
27. **Costa, P.T. Jr. și R.R. McCrae** (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychol. Assess. Resourc.
28. **Costin, A. și H. Pitariu** (1997). *Centrul de orientare școlară și profesională. Manual de înființare*, București: Expert
29. **Dahrendorf, R.** (1959). *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford: Stanford University Press

30. **Davis, H. V.** (1969). *Frank Parsons: Prophet, innovator, counselor*, Carbondale, IL: Southern Illinois University Press
31. **Daws, P.** (1981). 'The socialisation/opportunity-structure theory of the occupational location of school leavers: A critical appraisal', în Watts, A.G., Super, D.E. și J.M. Kidd (coord.). *Career Development in Britain: Some contributions to theory and practice*, Cambridge, England: CRAC/Hobsons Press, p. 246-278
32. **Daws, P.** (1992). 'Are Careers Education Programmes in Secondary Schools a Waste of Time? - A Reply to Roberts: Postscript', în Dryden, W. și Watts, A.G (coord.). *Guidance and Counselling in Britain: a 20 year perspective*, Cambridge: Hobsons Publishing, p. 208-210
33. **Day, S. X. și J. Rounds** (1998). "Universality of vocational interest structure among racial/ethnic and ethnic minorities", *American Psychologist*, 53, pp. 728-736
34. **Day, S. X.; Rounds, J. și K. Swaney** (1998). "The structure of vocational interests for diverse racial-ethnic groups", *Psychological Science: A Journal of the American Psychological Society*, 9, pp. 40-44
35. **Della Fave, L. R.** (1974). "Success values: Are they universal or class-differentiated?", *American Journal of Sociology*, 80, pp. 153-169
36. **DeLong, T.** (1981). "The career orientations of MBA alumni: A multidimensional model", în R. Katz (ed.), *New directions in human resource management*, M.I.T. press
37. **Deteșan, A. și C. Fiscuci** (2004). *Orientarea școlară și profesională*, Cluj-Napoca: Grinta
38. **DiPrete, T. A. și K.L. Nonnemaker** (1997s,). 'Structural change, labour market turbulence, and labour market outcome', *American Sociological Review*, 62, pp. 386-404
39. **Egan, T. M.; Upton, M. G. și S. A. Lynham** (2006). "Career Development: Load-Bearing Wall or Window Dressing? Exploring Definitions, Theories, and Prospects for HRD-Related Theory Building", *Human Resource Development Review*, 5, pp. 442-477
40. **Eliason, S.R.** (1995). 'An extension of the Sorensen-Kalleberg theory of the labor market matching and attainment process', *American Sociological Review*, 60, pp. 247-271
41. **Erikson, E.** (1950). *Childhood and Society*, Norton, New Jersey

42. **Falconer, J. W. și K. A. Hays** (2006). 'Influential Factors Regarding the Career Development of African American College Students: A Focus Group Approach', *Journal of Career Development*, 32/2006, pp. 219-233
43. **Farh, J.; Leong, F.T.L. și K. S. Law** (1998). "Cross-cultural validity of Holland's model in Hong Kong", *Journal of Vocational Behavior*, 52, pp. 425–440
44. **Ferréol, G.** (coord.), Philippe Cauche, Jean-Marie Duprez, Nicole Gadrey și Michel Simon (1998). *Dicționar de sociologie*, București: Polirom
45. **Finch, M.D.; Shanahan, M.J.; Mortimer, J.T. și S. Ryu** (1991). 'Work experience and control in orientation adolescence', *American Sociological Review*, 56, pp. 597-611
46. **Freeman, S. C.** (1993). "Donald Super: A Perspective on Career Development", *Journal of Career Development*, 19, pp. 255-264
47. **Furtună, C.** (2006). *Sociologie generală*, București: Editura Fundației României de Măine
48. **Galinsky, M. D. și I. Fast** (1966). "Vocational choice as a focus of the identity search", *Journal of Counseling Psychology*, 13, pp. 89-92
49. **Georgescu, M.-A.** (1998). *Educație și mobilitate socială*, Târgu-Mureș: Tipomur
50. **Giddens, A.** (2000). *Sociologie*, București: All
51. Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. și J.L. Herma (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*, New York: Columbia University Press
52. **Gârdan, M.-M.** (2010). *Factori cognitivi și motivaționali în educația pentru carieră*, teza de doctorat nepublicată, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației (coord. șt. prof. dr. Miron Ionescu)
53. **Glass, D.** (1954). *Social Mobility in Britain*, London: Routledge and Kegan Paul
54. **Goldthorpe, J. H.; Llewellyn, C. și C. Payne** (1980). *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford: Oxford University Press
55. **Goldthorpe, J. și R. Erikson** (1993). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press
56. **Gottfredson, L. S.** (1981). "Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]", *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp. 545–579

57. **Gottfredson, L. S.** (2002). "Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation", în D. Brown & Associates (ed.). *Career choice and development* (4th ed.), San Francisco: CA, Jossey-Bass
58. **Greenhouse J.; Callanan, G. și V. Godshalk** (2000). *Career management*, The Dryden Press, Harcourt College Publishers
59. **Greenwood, E.** (1957). 'Attributes of a Profession', *Social Work*, 2 (July): 45-55
60. **Grun, B.** (1991). *The timetable of history*, ediția a treia, New York: Simon & Schuster
61. **Gummere, R. M. Jr.** (1988). "The counselor as a prophet: Frank Parsons, 1954-1908", *Journal of Counseling and Development*, 5(66), pp. 402-405
62. **Gysberg, N. C.; Heppner, M. J. și J. A. Johnson** (2003). *Career Counselling: Processes, Issues and Techniques* (ediția a doua), Boston, MA: Allyn & Bacon
63. **Hair J. jr.; Black, W. și B. Babin** (2010). *Multivariate Data Analysis* (ed. a 7-a), Pearson Prentice Hall
64. **Hall, A. S; Kelly, K. R. și J. B. Van Buren** (1995). "Effects of Grade Level, Community of residence, and Sex on Adolescent Career Interests in the Zone of Acceptable Alternatives", *Journal of Career Development*, 21, pp. 223-232
65. **Hall, D.T.** (2002). *Careers in and out of organizations*, Thousands Oaks, California: Sage
66. **Hall, D.T. și J. Nougaim** (1968). "An examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting", *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, pp. 12-35
67. **Halsey, A. H.; Heath, A. F. și J. M. Ridge** (1980). *Origins and Destinations: Family, class and education in modern Britain*, Oxford: Clarendon Press
68. **Handy, C.** (1994). *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*, London: Hutchinson
69. **Hansen, J. C.** (1984). "The measurement of vocational interests: Issues and future directions", în S. D. Brown și R. W. Lent (ed.), *Handbook of counseling psychology*, New York: Wiley
70. **Hansen, J. C., Collins, R. C., Swanson, J. L. și N. A. Fouad** (1993). "Gender differences in the structure of interests", *Journal of Vocational Behavior*, 42, pp. 200-211

71. **Hansen, L.S.** (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns*, San Francisco: Jossey Bass
72. **Herr, E. L.** (2003). "The Future of Career Counseling as an Instrument of Public Policy", *The Career Development Quarterly*, 52/1, pp.8-17
73. **Herr, E. L. și S. H. Cramer** (1979). *Career Guidance through the Life Span: Systematic Approaches*, Boston: Little, Brown and Company
74. **Himmelweit, H. T.; Halsey, A. H. și A. N Oppenheim** (1952). "The views of adolescents on some aspects of the social class structure", *The British Journal of Sociology*, 3, pp. 148-172
75. **Holland, J. L.** (1959). "A theory of vocational choice", *Journal of Counseling Psychology*, 6, pp. 35–45
76. **Holland, J. L.** (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
77. **Holland, J. L.** (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, ediția a treia, Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
78. **Holland, J. L.; Fritzsche, B. A. și A. B. Powell** (1994). *Technical manual for the Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
79. **Holland, J.L.** (1980). *Counselor's guide to the Vocational Exploration and Insight Kit (VEIK)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
80. **Iluț, P.** (2009). *Psihologie socială și sociopsihologie*, Iași: Polirom
81. **Jenks, C.** (1972). *Inequality: a reassessment of the effect of family and schooling in America*, Harper & Row
82. **Jigău, M.** (2007). *Consilierea carierei, Compendiu de metode și tehnici*, București: Sigma
83. **Jigău, M. (coord.); Botnariuc, P.; Chiru, M.; Cîrlea, S.; Ghinea, D.; Muscă, A. și L. Tășica** (2003). *Consilierea carierei adulților*, București: Institutul de științe ale educației
84. **Jigău, M. și M. Chiru** (2004). *Manual de consiliere la distanță*, București

85. **Johnson, M. K. și J. T. Mortimer** (2002). Career Choice and Development from a Sociological Perspective, în Brown, D. și L. Brooks (coord.). *Career choice and development*, San Francisco: Jossey- Bass
86. **Jones, L. K.** (1994). "Frank Parsons' Contribution to Career Counseling", *Journal of Career Development*, 20 (dec. 1994), pp. 287-294
87. **Joreskog, K.G. și D. Sorbom** (1984). *LISREL VI: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*, Chicago: National Educational Resources
88. **Kahl, J. A.** (1953). "Educational and occupational aspirations of 'common man' boys", *Harvard Educational Review*, 23, pp. 186-203
89. **Kanchier, C. și W.R. Unruh** (1989). "Occupational Change What Makes Changers Different?", *Journal of Career Development*, 15, pp. 174-187
90. **Kerkoff, A.C.** (2002). The Transition from school to work, în J.T. Mortimer și R. Larson (eds.) *The changing adolescent experience: Sociological trends and the transition to adulthood*, Cambridge: Cambridge University Press
91. **Kohn, M. și C. Schooler** (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*, Norwood, NJ: Ablex
92. **Kohlberg, L. A.** (1966). "A cognitive-developmental analysis of childrens' sex-role concepts and attitudes", în E. Maccoby (ed.), *The Development of Sex Differences*, Palo Alto, Calif.: Stanford University Press
93. **Lallement, M.** (1997). *Istoria ideilor sociologice – istoria sociologiei de la origini până la Weber, de la Parsons până la contemporani*, București: Antet
94. **Lemeni, G.** (2005). *Psihologie școlară* (suport de curs), Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
95. **Lent, R. W. și G. Hackett** (1987). "Career self-efficacy: Empirical status and future directions [Monograph]", *Journal of Vocational Behavior*, 30, pp. 347–382
96. **Lent, R. W.; Brown, S. D. și G. Hackett** (1994). "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]", *Journal of Vocational Behavior*, 45, pp. 79–122

97. **Leong, F.T.L.; Austin, J. T.; Sekaran, U. și M. Komarraju** (1998). "An evaluation of the cross-cultural validity of Holland's theory: Career choices of workers in India", *Journal of Vocational Behavior*, 52, pp. 441–455
98. **Leung, S. A. și Z. Hou** (2001). "Concurrent validity of the 1994 Self- Directed Search for Chinese high school students in Hong Kong", *Journal of Career Assessment*, 9, pp. 283–296
99. **Levinson, D. J.** (1978). *Seasons of a man's life*, New York: Knopf
100. **Levinson, D. J.** (1996). *Seasons of a woman's life*, New York: Knopf
101. **Lindsay, P. și W.E. Knox** (1984). 'Continuity and change in work values among young adults', *American Journal of Sociology*, 89, pp. 918-931
102. **Lopez, F. G. și S. Ann-Yi** (2006). 'Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Women', *Journal of Career Development*, 33/2006, pp. 29-46
103. **Marinescu, P.** (2003). *Managementul instituțiilor publice*, București: Editura Universității
104. **Mau, W.C.** (1995). 'Decision-Making Style as a Predictor of Career Decision-Making Status and Treatment Gains', *Journal of Career Assessment*, vol. 3, no. 1. 89-99
105. **Mayer, K. U. și W. Muller** (1970). 'Progress în Social Mobility Research?', *Quality and Quantity*, vol. 5, nr. 1, pp. 141-178
106. **Melamed, T.** (1995). "Career success: The moderating effects of gender", *Journal of Vocational Behavior*, 47, pp. 295–314
107. **Miller, R.** (1998). 'The Limited Concerns of Social Mobility Research', *Current Sociology*, vol. 46, nr. 4, pp. 145-163
108. **Mitchell, A. M. și J.D. Krumboltz** (1996). "Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling", în Brown, D.; Brooks, L. & Associates (ed.). *Career Choice and Development* (ediția a treia), San Francisco, California: Jossey-Bass
109. **Mitchell, A. M.; Jones, G.B. și J.D. Krumboltz** (1979). *Social learning and career decision making*, Cranston, RI: Carroll Press
110. **Mortimer, J. și M. Finch** (1986). 'The effects of part-time work on self-concept and achievement', în K. Borman și J. Reisman (eds.). *Becoming a worker*, Norwood, NJ: Ablex

111. **Neagu, G.; Stoica, L. și L. Surdu** (2003). 'Accesul la educație în societatea românească actuală', *Calitatea vieții: revista de studii și cercetări a Institutului de Cercetare a Calității Vieții*, an XIV, nr. 3-4, pp. 339-354, Academia Română, Institutul de Cercetări Economice București
112. **Negru, O.** (2007). *Consilierea în carieră*, prelegeri susținute în cadrul cursului postuniversitar de Consiliere în carieră, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
113. **Niles, S. G.** (1993). "Counseling The Relationship Between Holland Types Preferences for Career", *Journal of Career Development*, 19, pp. 209-220
114. **Oakes, J.** (1985). *Multiplying Inequalities: The Effects of Race, Social Class, and Tracking on Opportunities to Learn Mathematics and Science*, Santa Monica: Rand
115. **OED** (1989). Oxford Dictionary, Oxford University Press
116. **Ollis, H. și E. Dietrich** (1994). "Parsons' Contribution to Career Information", *Journal of Career Development*, 20, pp. 311-320
117. **Osipow, S. H.** (1987). "Applying person-environment theory to vocational behavior", *Journal of Vocational Behavior*, 31, pp. 333-336
118. **Pang, M. și C. Lee** (2002). "Personal characteristics, career stage and job satisfaction", *International Journal of Employment Studies*, 10/1, pp. 105-132
119. **Patton, W. și M. McMahon** (ediția a doua, 2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam: Sense Publishers
120. **Perry-Jenkins, M.; Repetti, R.L. și A.C. Crouter** (2000). 'Work and family in the 1990s', *Journal of Marriage and the Family*, 62, pp. 181-198
121. **Perry, J. C.** (2008). 'School Engagement Among Urban Youth of Color: Criterion Pattern Effects of Vocational Exploration and Racial Identity', *Journal of Career Development*, 34/2008: 397-422
122. **Peterson, G. W.; Sampson Jr., J. P.; Reardon, R. C. și J. G. Lenz** (1996). "A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making", în Brown, D., Brooks, L. and Ass., *Career Choice and Development* (ediția a treia), San Francisco: Jossey - Bass
123. **Peterson, G. W.; Sampson, J. P. Jr. și R. C. Reardon** (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole

124. **Phillips, S. D. și A. R. Imhoff** (1997). "Women and career development: A decade of research", *Annual Review of Psychology*, 48, pp. 31–60
125. **Popescu, A.** (2003). 'Evaluarea carierei profesionale în organizație', *Revista de psihologie organizațională*, Centrul de psihologie aplicată, Universitatea București, vol. III, nr.3-4, pp. 65-82
126. **Reskin, B.F.; McBrier, D.B. și K.A. Kmec** (1999). 'The determinants and consequence of workplace sex and race composition', *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 335-361
127. **Roberts, K.** (1968). 'The entry into employment: an approach towards a general theory', *Sociological Review*, 16, p165-184
128. **Roberts, K.** (1977). 'The social conditions, consequences and limitations of career guidance', *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, p1-9
129. **Roberts, K.** (1984). *School Leavers and their Prospects*, Buckingham: Oxford University Press
130. **Roberts, K.** (1995). *Youth Employment in Modern Britain*, Oxford: Oxford University Press
131. **Roșca, D.** (2003). *Introducere în sociologia populației și demografie*, București: Editura Fundației „România de Măine”
132. **Rotariu, T. (coord.); Bădescu, G.; Culic, I.; Mezei, E. și C. Mureșan** (2000). *Metode statistice aplicate în științele sociale*, Iași: Polirom
133. **Rotariu, T.** (1980). *Școala și mobilitatea socială în țările capitaliste dezvoltate*, București: Editura Științifică și Enciclopedică
134. **Sampson, J. P. Jr.; Shy, J. D; Hartley, S. L.; Reardon, R. C. și G. W. Peterson** (2009). "The Influence of Item Response Indecision on the Self-Directed Search", *Journal of Career Development*, 35, pp. 427-442
135. **Sampson, J. P., Jr.; Peterson, G. W.; Lenz, J. G.; Reardon, R. C. și D. E. Saunders** (1996). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
136. **Sampson, J. P.; Jr., Peterson, G. W.; Reardon, R. C. și J. G. Lenz** (2000). "Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach", *The Career Development Quarterly*, 49, pp. 146–174.

137. **Sampson, J. P.; Lenz, J. G.; Reardon, R. C. și G. W. Peterson** (1999). "A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making", *The Career Development Quarterly*, 3, pp. 3-18
138. **Sampson, J.P. Jr.; Peterson, G. W. Jr. și R. C. Reardon** (1989). "Counselor Intervention Strategies for Computer-Assisted Career Guidance: An Information-Processing Approach", *Journal of Career Development*, 16, pp. 139-154
139. **Saunders, P.** (1987). *Social Theory and the Urban Question*, London: Urvin Hyman
140. **Savickas, M. L.** (2003). "The Theory and Practice of Career Construction", în Brown, S.D.; Lent, R.W. (ed.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Schein, E. H. (1978). "Career dynamics: Matching individual and organizational needs", Reading, MA: Addison-Wesley
141. **Scase, R.** (1998). *Clasele sociale*, București: CEU DuStyle
142. **Schein, E. H.** (1990). *Career Anchors*, San Diego, CA: University Associates
143. **Schein, E. H.** (1996). "Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century", *The Academy of Management Executives*, 10, pp. 80-88
144. **Schifirneț, C.** (2004). *Sociologie*, București: comunicare.ro
145. **Schifirneț, C.** (2004). *Sociologia profesiiilor*, note de curs, SNSPA, București
146. **Schulenberg, J.E.; Vondracek, F.W. și A.C. Crouter** (1984). 'The influence of the family on vocational development', *Journal of Marriage and the Family*, 46, pp. 129-143
147. **Sewell, W. H.; Hauser, R.M. și W. C. Wolf** (1980). 'Sex, schooling, and occupational status', *American Journal of Sociology*, vol. 86, nr.3, pp. 551-583
148. **Sewell, W. H; Hauser, R.M și D. L. Featherman** (1976). *Schooling and achievement in American Society*, New York: Academic Press
149. **Shinnar, R. S.** (2007). 'A Qualitative Examination of Mexican Immigrants' Career Development: Perceived Barriers and Motivators', *Journal of Career Development*, 33/2007, pp. 338-375

150. **Silvaș, A.** (2009). *Managementul carierei* (curs DPPD), Universitatea "Petru Maior" Târgu-Mureș
151. **Singaravelu, H.D.; White, L. J. și T. B. Bringaze** (2005). 'Factors Influencing International Students' Career Choice: A Comparative Study', *Journal of Career Development*, 32/2005, pp. 46-59
152. **Soh, S. și F.T.L. Leong** (2001). "Cross-cultural validation of Holland's theory in Singapore: Beyond structural validity of RIASEC", *Journal of Career Assessment*, 9, pp. 115-133
153. **Sonnenfeld, J.A. și M. A. Peiperl** (1988). "Staffing policy as a strategic response: a typology of career system", *The Academy of Management Review*, 4 (oct. 1988), pp. 588-600
154. **Sorokin, P. A.** (1927, 1959). *Social and Cultural Mobility*, New York: Free Press
155. **Spokane, A. R. și I. T. Glickman** (1994). "Light, Information, Inspiration, Cooperation: Origins of the Clinical Science of Career Intervention", *Journal of Career Development*, 20, pp. 295-304
156. **Stanciu, Ș. și M-A. Ionescu** (2008). *Cultură și comportament organizațional*, București: comunicare.ro
157. **Steers, R.** (1988). *Introduction on Organizational Behavior*, Scott, Foresman and Co., Glenview
158. **Stolzenberg, R.M.** (1978). 'Bringing the boss back in: Employer size, employee schooling, and socioeconomic achievement', *American Sociological Review*, 43, pp. 813-828
159. **Super, D. E.** (1957). *The Psychology of Careers*, New York: John Wiley
160. **Super, D. E.** (1980). "A life-space, life-span approach to career development", *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp. 282-298
161. **Super, D.E.; Thompson, A.S. și R.H. Lindeman** (1988). *The Adult Career Concerns Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
162. **Taylor, H. T.** (1994). "A Senior Practitioner's Perspective of Frank Parsons", *Journal of Career Development*, 20, pp. 321-326

163. **Thompson, B.** (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: understanding concepts and applications*, Washington, DC: American Psychological Association
164. **Van den Daele, L.** (1968). "A developmental study of the ego-ideal", *Genetic Psychology Monographs*, 78, pp. 191-25
165. **Van Esbroeck, R.** (2008). *Career Development Theories* (suport de curs), Vrije Universiteit Brussel, Belgium
166. **Vlăsceanu, M.** (2002). *Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*, București: comunicare.ro
167. **Waters, M.** (1994). 'Succession in the Stratification System: A Contribution to the "Death of Class" Debate', *International Sociology*, September 1994 vol. 9 no. 3 295-312
168. **Waters, M.** (1994). 'Succession in the Stratification System: A Contribution to the "Death of Class" Debate', *International Sociology*, September 1994 vol. 9 no. 3 295-312
169. **Watts, G. A.** (1994). "Frank Parsons: Promoter of a Progressive Era", *Journal of Career Development*, 20 (dec. 1994), pp. 265-286
170. **Wenk, D. și P. Garrett** (1992). 'Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth', *Gender and Society*, 6, pp. 49-65
171. **Whitney, F.** (1965). *An outline of American history*, Washington, D.C.: United States Information Service
172. **Zamfir, C. și L. Vlăsceanu** (1998). *Dicționar de sociologie*, București: Babel
173. **Zunker, V.G.** (1994). *Using assesment results for career development*, ediția a patra, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
174. **Zytowski, D. G. și J. L. Swanson** (1994). "Parsons' Contribution to Career Assessment", *Journal of Career Development*, 20, pp. 305-310
175. ******* (1993). *Career Development: A National Career Development Association Policy Paper of Board of Directors*, National Career Development Association

Surse online:

1. **Bimrose, J.** (2004). *Theory of occupational allocation (Opportunity Structure)*, în <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/traditional/theory-of>, accesat la data de 25.05.2010
2. **Althusser, L.** (1970). Ideologie et appareil ideologique d'Etat: sur la reproduction des conditions de la production, în http://classiques.uqac.ca/contemporains/althusser_louis/ideologie_et_AIE/ideologie_et_AIE_texte.html, accesat 14.04.2010
3. **Williams, B.; A. Onsmann și T. Brown** (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices, *Journal of Emergency Primary Health Care*, vol.8, issue 3, articol nr. 990399, în http://www.jephec.com/full_article.cfm?content_id=590, accesat 10.08.2012
4. <http://www.cnfp.ro/Downloads/Documents/Orientarea-in-cariera.pdf>