

CZU: 331.108.4:316.7

[https://doi.org/10.59295/sum5\(165\)2023_34](https://doi.org/10.59295/sum5(165)2023_34)

CONTEXTUL SOCIOCULTURAL AL EVOLUȚIEI CONCEPTULUI DE CARIERA

*Tatiana ORNOVEȚCHII**Universitatea de Stat din Moldova*

Domeniul profesional reprezintă o parte relevantă în existența fiecărui individ. Profesia este ceea ce ne definește ca personalitate, ca individualitate, ca parte integrantă a societății, ca „element progresiv” în structura socială. Viața profesională evoluează și se dezvoltă concomitent/în dependență de viața personală, fiind un element fundamental pentru starea de bine al eului personal, pentru confortul lăuntric personal și pentru simbioza armonioasă între personal și profesional. A dezvolta o carieră reprezintă un proces de lungă durată, și nu o simplă destinație. Astfel, cariera rămâne un concept central pentru orice perioadă a vieții și pentru orice generație, un centru de interes deosebit pentru orice domeniu datorită valorii sale teoretice și practice pentru înțelegerea, explicarea și propunerea soluțiilor în sfera ocupațiilor profesionale.

Cuvinte-cheie: *carieră, context sociocultural, profesie, dezvoltare profesională, mediu profesional.*

THE SOCIOCULTURAL CONTEXT OF THE EVOLUTION OF CAREER CONCEPT

The professional field represents a relevant part in the existence of each individual. The profession is what defines us as personalities, as individuality, as an integral part of the society, as a progressive element in the social structure. Professional life evolves and develops simultaneously/in dependance of personal life, being a fundamental element for the well-being of the personal self, for personal inner comfort and for harmonious symbiosis between personal and professional. Developing a career is a long-lasting process and not a simple destination. Thus, career remains a central concept for any period of life and for any generation, a center of special interest for any area thanks to its theoretical and practical values, for understanding, explaining and proposing solutions in the sphere of professional occupation.

Keywords: *career, sociocultural context, profession, professional development, professional environment.*

Introducere

Noțiunea de carieră a apărut ca rezultat al interacțiunii individului cu societatea și structurile sale, ca modalitate de adaptare și evoluție în contextul profesional. Interesul major al cercetătorilor din domeniu este motivul din cauza căruia unele persoane reușesc să avanseze în carieră și altele nu. Reușita în carieră reprezintă un interes major atât pentru angajați, cât și pentru angajatori, în contextul performanței, dezvoltării și progresului științific.

Conceptul de carieră a generat multiple teorii fără precedent, bazate pe așa subiecte ca ghidarea în carieră, gestionarea, explorarea, avansarea, consilierea, succesul, evoluând de la dimensiunea unui simplu factor până la disciplini cu puternice baze teoretice și practice și un potențial incontestabil de dezvoltare și transformare în disciplini globale.

De-a lungul secolelor relevanța cadrului ocupațional și profesional a fost recunoscută de către cercetători și filosofi, precum și faptul că determinarea unei vocații este una din cele mai provocatoare sarcini de realizat în viața individului. Avantajele alegerii unei cariere potrivite sunt „incontestabile și contribuie la evitarea unor așa stări precum lipsa stimei de sine, autoeficacitatea scăzută, lipsa satisfacției de viață și chiar depresie” [27, p. 227].

Fiind un termen nucleu în societatea actuală, conceptul de carieră este unul flexibil, adaptabil la diverse contexte și schimbări sociale. Ambiguitatea și diversitatea carierei constituie „principala sursă de putere” [29, p. 214]. Noțiunea de carieră este relevantă atât pentru individ care exersează o meserie, cât și pentru organizații care oferă posibilități pentru dezvoltarea carierei. Astfel, acest concept nu a încetat să evolueze, conformându-se la necesitățile și cerințele organizaționale, sociale și economice.

O analiză retrospectivă a conceptului de carieră

Pentru analiza evoluției conceptului de carieră vom analiza mai multe definiții din literatura de specialitate pentru a evidenția parcursul și schimbarea atitudinii societății și științei față de acest concept.

Dezvoltarea teoretică și practică rapidă a conceptului carierei cere practicienilor să fie la curent cu cele mai recente evoluții din domeniul lor de activitate. Acest fapt implică acumularea cunoștințelor actualizate referitor la teorii, modele și strategii care pot fi aplicate persoanelor care caută un sprijin în cariera lor [20, p. 13]. Relevanța celor mai actuale cunoștințe din orice domeniu este incontestabilă, iar aplicabilitatea lor în contexte de viață permit formularea unor concluzii și teorii extrem de utile în soluționarea situațiilor dificile cu care se confruntă/se poate confrunța individul în alegerea domeniului său profesional.

În anul 1959 Shartle definește noțiunea de carieră ca „secvența posturilor, locurilor de muncă sau profesiilor în care o persoană se angajează pe parcursul vieții sale profesionale” [22, p. 23].

Tolbert afirmă că cariera este secvența profesiilor în care se angajează o persoană [28, p. 31]. În același context autorul remarcă că unele persoane pot exersa aceeași profesie pe parcursul întregii vieți, pe când altele pot schimba diferite profesii. Aceste două definiții pun accentul pe locurile de muncă și dimensiunea timpului. Mai târziu, în 1982 Sears indică că termenul de carieră are mai multe sensuri. Acesta poate fi „o succesiune de locuri de muncă ocupate, sau activitățile profesionale și alte activități care fac parte din istoria vieții unei persoane, sau secvența de experiențe trăite în lumea muncii având obiective și finalități determinate, sau o profesie” [24, p. 137]. Această definiție introduce și alte dimensiuni în conceptul de carieră și activități din viața personală care au un impact important în viața profesională. Astfel cariera include atât elemente din profesie, cât și din viața personală.

Hugues și sociologii universității din Chicago sunt cei care au propus o definiție obiectivă și una subiectivă pentru noțiunea de carieră. Din punct de vedere obiectiv cariera reprezintă o succesiune de statute și locuri de muncă bine definite într-o societate foarte bine structurată. Din punct de vedere subiectiv cariera este „modalitatea în care persoana percepe la nivel global evoluția vieții sale în timp și interpretează ceea ce i se întâmplă” [19, p. 405]. Astfel cariera este concepută ca o interacțiune dintre individ și mediul organizațional.

Super definește cariera ca „secvența pozițiilor majore ocupate de către o persoană de-a lungul vieții sale ocupaționale, pre ocupaționale și post ocupaționale, include roluri legate de muncă cum ar fi cel de student, angajat și pensionar împreună cu rolurile vocaționale, familiale și civile” [26, p. 34]. Prin această definiție autorul evidențiază trei dimensiuni ale conceptului de carieră și anume - timpul, spațiul și persoana.

Pentru Wilensky cariera este o succesiune de locuri de muncă conexe, aranjate într-o ierarhie al prestigiului, în care persoanele se mișcă într-o secvență ordonată (mai mult sau mai puțin previzibilă) [31, p. 523]. În context similar percep noțiunea de carieră Brousseau et al. -ascensiunea angajaților la posturile lor de muncă care implică o autoritate și responsabilitate sporită [4, p. 52]. Astfel, sunt încadrate dimensiunile de evoluție profesională, prestigiu și autoritate dobândite printr-un sistem organizațional prin calități profesionale. Gutteridge definește cariera ca „secvența, la o persoană, activităților și comportamentelor legate de muncă precum și de valori, atitudini și aspirații care-i sunt asociate de-a lungul vieții”, [14, p. 54]. O definiție similară o propun Arthur, Hall et Lawrence- desfășurarea experiențelor de muncă a unei persoane de-a lungul vieții [2, p. 8]. Menționăm că Hall încă în anul 1976 a definit noțiunea de carieră ca „percepția individuală a unei succesiuni de atitudini și de comportamente asociate cu experiențele și activitățile legate de muncă de-a lungul vieții unei persoane” [15]. Ulterior, în anul 1996 Hall și colaboratorii în lucrarea intitulată „The career is dead. Long live the career” includ mai multe analize a unui model relațional al dezvoltării carierei în diferite organizații, unde la fel se menționează că conceptul tradițional al carierei care implică o progresiune treptată în contextul puterii, securității și statutului nu mai este relevantă și este necesar de considerat cariera ca o serie de experiențe legate de muncă și de educația personală care are loc de-a lungul vieții [16, p.1]. Deasemenea autorii menționează că nu doar conceptul de carieră se schimbă, dar și percepția noastră față de diversele sale influențe căci s-a realizat trecerea de la ideea unei cariere externe (locurile de muncă ocupate de o persoană pe parcursul vieții) la

ideea unei cariere interne (percepția și construcția unei persoane a carierei sale), la succesiuni de atitudini și de comportamente. Autorii menționează de asemenea că studiul acestui fenomen necesită analiza diverselor sale elemente, cum ar fi munca, persoana, organizațiile și procesul educativ. Astfel, încă din această perioadă conceptul de carieră începe să fie analizat mai amplu, din diferite perspective, implicând nu doar factori externi, ci și atitudinea lăuntrică a persoanei față de parcursul său profesional și personal.

Hall, studiind citatul lui Drucker: „Astăzi eu am 58 de ani și încă nu știu ce vreau să fiu când voi fi mare” [8, p. 63] oferă o nouă definiție carierei „un proces de experiențe prin care individul evoluează de-a lungul vieții sale personale într-un mod unic și universal” [17, p. 50]. Astfel, cariera obține statutul unui proces neconținut de acumulare a celor mai diverse competențe, care formează o entitate unică, irepetabilă menită să creeze narațiunea eroului său.

Cochran definește cariera ca „perioada vieții pe care o persoană o petrece muncind pentru a produce anumite rezultate” [7, p. 205]. După părerea sa, cariera implică două dimensiuni esențiale - acțiunea și timpul. În același context Walsh et Osipow definesc cariera ca „istoria vieții la locul de muncă a unui individ” [30].

Menționăm că aspectul subiectiv/obiectiv al carierei reprezintă o trăsătură specifică a acestui concept pe care o vom analiza mai târziu în acest articol. Boutinet susține că sub aspect obiectiv, cariera concretizează diferite etape și secvențe prin care individul trece sau poate aștepta să treacă datorită unei eventuale nominalizări sau promovări. Sub aspect subiectiv, cariera exprimă dorința de continuitate sau de mobilitate în raport cu o activitate de promovare - ea traduce nivelul de aspirație sau resemnare a individului. În același context perspectiva subiectivă implică modalitatea în care individul percepe parcursul său profesional cu mobilități și evoluție [6, p. 16].

Dupont et Pereira Gonzalez sunt de părerea că „termenul de carieră trebuie să fie legat de cel de muncă și orientarea trebuie să fie axată pe această dimensiune a vieții indivizilor care este munca, fără a neglija alte dimensiuni, în măsura în care ele sunt legate de carieră sau viața profesională a persoanei” [11, p. 19]. Prin ultimele două definiții ale noțiunii de carieră remarcăm implicarea aspectului productiv în esența conceptului, a finalităților pentru care persoana depune efort să le realizeze. În același timp definițiile includ aspectul temporal și caracterul subiectiv sau obiectiv pe care individul poate să îl acorde interpretării personale referitor la carieră. Astfel, punctul de referință al conceptului de carieră îl reprezintă individul productiv implicat în dezvoltarea experiențelor de muncă.

Viziuni actuale ale conceptul de carieră

Vom menționa câteva definiții ale carierei din sec.XXI pentru a remarca evoluția conceptului în noul mileniu: este un model de experiențe de muncă care cuprinde cea mai mare parte a vieții omului și se referă la un număr de faze sau etape care reflectă tranziția de la o etapă a vieții la următoarea [30, p.523]; o activitate aleasă, lucrul vieții, succesul în propria profesie, o secvență de poziții majore ocupate de către o persoană pe parcursul vieții [23]; secvența interacțiunilor individului cu societatea, educația și organizațiile de-a lungul vieții [18]; o serie de experiențe individuale relevante, inclusiv cele legate de muncă, atât din cadrul și din afara organizațiilor, care formează un model unic de-a lungul vieții individului [25]; model de experiențe legate de muncă care se răspândesc de-a lungul vieții unei persoane [13, p. 10]. În acest context, putem încadra o mulțime de elemente în experiențele legate de muncă precum ar fi - aspirații, tendințe, așteptări, percepția individuală a muncii, necesități personale și profesionale etc.

Arnold și Randall definesc cariera ca secvența pozițiilor, rolurilor, activităților și experiențelor legate de angajare întâmpinate de o persoană [1, p. 538]. Remarcăm că treptat, atitudinile și definițiile carierei devin mai puțin rigide, incluzând termeni și concepte care oferă posibilități mai ample de interpretare. Cariera este percepută ca o dimensiune mai vastă, mai dezvoltată, incluzând așa noțiuni ca experiență, competențe, vocație. Evoluând atât în plan theoretic, cât și practic, conceptul de carieră a trecut de la unul linear și static la unul dinamic și flexibil. În cadrul naturii dinamice a piețelor de muncă, sistemele de carieră au suferit schimbări majore în ultimele decenii, cu o tranziție de la ceea ce este numit sistem de carieră liniară, unidimensională la ceea ce astăzi numim sistem de carieră multidirecțională [3, p. 58].

Abordarea tranzițiilor evoluează în paralel cu schimbările sociale. În timp ce anterior teoriile descrieau dezvoltarea adultului punând accentul pe etape liniare, dezvoltarea adultului este de acum plasată sub

semnul rupturilor, discontinuităților și evenimentelor neașteptate. Riverin-Simard propune conceptul de „chaos vocationnel-haos vocațional” [21, p. 467] și Boutinet J.-P. propune sintagma de „d’immaturité de la vie adulte-imaturitatea vieții adulte” [24] pentru a ilustra aceste parcursuri profesionale radicale. Astfel, conceptul de carieră pătrunde într-o nouă eră de schimbări și restructurări.

În țara noastră conceptul de carieră și multiplele sale aspecte prezintă de asemenea un teren de interes științific sporit, fiind cercetat de personalități de notorietate: Dandara O., Rudic Gh., Mocanu V., Platon C., etc. Obținerea independenței Republicii Moldova și dispariția ideologiei sovietice sunt urmate de o serie de evenimente și acțiuni care oferă și permit accesul la diverse surse informaționale de peste hotare, premisă pentru un avânt deosebit în sferile activității umane. Astfel, domeniile științifice se inspiră și preiau fundamentul evoluției și progresului numeroaselor cercetări, care se metamorfozează în diverse direcții teoretice și practice. Noțiunea de carieră a parcurs și ea un traseu tumultuos, plin de interversiuni și fluctuații esențiale, pentru a evolua de la un simplu concept de „muncă” la o viziune dinamică și ranversată, orientată spre aspectul universal al cerințelor și necesităților personalității. În acest context, Dandara O. definește cariera ca „autorealizare profesională și recunoaștere socială, traseul de dezvoltare a unei persoane prin învățare și muncă” [9, p. 11]. Cariera deci absoarbe în sine totalitatea acumulărilor din sfera educațională și a muncii, parcurgând diverse etape relevante prin intermediul cărora individul se autodefineste și se făurește, îmbinând diferite abilități și competențe care se elucidează în acțiuni profesionale concrete. Individul și mediul său social prezintă centrele de interes pentru realizarea carierei. „A realiza o carieră nu presupune neapărat ocuparea unor funcții distincte. Importantă este starea interioară a persoanei și recunoașterea celor din jur” [8, p. 5]. Aceste viziuni științifice răstoarnă complet teoriile de altădată. Astfel, pot avea o carieră doar grație unui confort lăuntric plămădit din încrederea în sine, în capacitățile, aptitudinile și calitățile personale provenite neapărat și din atitudinea celorlalți, care veghează.....critică.....și apreciază. În acest context, educația este nucleul fundamental care concepe, construiește și însoțește ascensiunea ființei umane, atribuindu-i meritele personale la justa sa valoare.

Prin urmare, această nouă eră bulversează stabilitatea situațiilor până la punctul de a pune sub semnul întrebării și de a reda învechit conceptul de carieră văzut tradițional ca un progres treptat în contextul puterii, statutului și securității [12].

Prin aceste afirmații conchidem că conceptul de carieră a suferit schimbări radicale, progresând și evoluând radical. Bujold C. și Gingars afirmă în acest context că „cariera se referă deja la incertitudine, imprevizibilitate, insecuritate, mobilitate crescută, la muncă independentă și parțială” [5].

Concluzii

Activitatea profesională a constituit și va constitui mereu un centru de interes major pentru omenire, fiind o parte integrantă și indispensabilă pentru existența umană. Profesia, locul de muncă, cariera influențează direct toate aspectele vieții individului, conferindu-i plăcere sau dispreț, atracție sau respingere, bunăstare sau sentimente negative. Noțiunea carierei a cunoscut o evoluție tumultuoasă. Astăzi nu mai putem vorbi despre carieră liniară, rigidă, statică și unidirecțională, dar, datorită evoluției ariei științifice al acestui concept, putem vorbi despre carieră dinamică, flexibilă și multidirecțională. Astfel, conceptul de carieră a evoluat vizibil, incluzând nu doar un simplu loc de muncă pentru anumite beneficii, dar și o mulțime de posibilități de dezvoltare, experiență și competențe care pot fi utilizate universal, atitudine personală și emoții, atingerea scopurilor vieții. Astăzi cariera reprezintă inițiativă și implicare, pasiune și dedicație, posibilitatea de a juca propriul rol pentru evoluția și binele omenirii.

Referințe:

1. ARNOLD, J., RANDALL, R. *Work Psychology. Understanding Human Behavior in the Workplace*. Harlow: Ed Pearson, 2016, 808p. ISBN 978-1-292-06340-9.
2. ARTHUR, M., HALL, D., LAWRENCE, B. *Handbook of Career Theory*. Cambridge, England: Cambridge University Press. 1989, 21 p. ISBN 0-521-38944-5.
3. BARUCH, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths – organizational and individual perspectives. În: *Career Development International*, 2004, nr. 9, p. 58-73. ISSN 1362-0436.

4. BROUSSEAU, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. În: *The Academy of Management Executive*, 1996, nr. 4, p. 52-66. ISSN 1558-9080.
5. BUJOLD, C., GINGRAS, M. Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches, 2000. http://mediatheques.collectivitedemartinique.mq/BDP/doc/SYRACUSE/157574/choix-professionnel-et-developpement-de-carriere-theories-et-recherches-charles-bujold-marcelle-ging?_lg=fr-FR (accesat la 16 iulie 2022).
6. BOUTINET, J.-P., Évolution du travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler. Contribution à une psychosociologie du travail. În: *Actualités de la formation permanente*, 1994, nr. 131, p. 22-34. ISSN 0397-3313.
7. COCHRAN, L. What is a Career Problem? În: *The Career Development Quarterly*, 1994, nr. 3, p. 205-251. ISSN 2161-0045.
8. DANDARA, O. Proiectarea carierei. Dimensiuni ale procesului educațional, Chișinău: CEP USM, 2009, 91 p. ISBN 978-9975-70-872-2.
9. DANDARA, O. Cariera profesională. Suport de curs pentru studiile de master., Chișinău: CEP USM, 2018. ISBN 978-9975-142-68-7.
10. DRUCKER, P. F. How to be an employee. În: *Psychology Today*, 1978, nr. 10, p. 63-69. ISSN 0033-3107.
11. DUPONT, P., PEREIRA-GONZALEZ, M. Pour une meilleure compréhension des termes en orientation. În: *Cahiers de la recherche en éducation*, 1996, nr. 1, p. 19. ISSN 2371-4999.
12. GOULET, L. R., SINGH, P. Career commitment: a re-examination and an extension. 2002. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879101918445> (accesat la 25 iunie 2022).
13. GREENHOUSE, H. J., CALLANAN, G. A., GODSHALK, V. M. Career management for life. Routledge: New-York, 2019, 485 p. ISBN 978-1-315-20599-1.
14. HALL and Associates. Career Development in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass 1987, 424 p. ISBN 978-0875896816.
15. HALL, D. T. Careers in organizations. CA: Goodyear Pacific Palisades, 1976, 236 p. ISBN 0876201567.
16. HALL, D.T. and Associates. The Career is Dead Long Live the Career: A Relational Approach to Careers, 1996. San Francisco: Jossey-Bass, 358 p. ISBN 978-0787902339.
17. HALL, D.T. Career sub identity development. În: *Organizational behavior and human performance*, 1971, nr. 6, p. 50-76. ISSN 0030-5073.
18. HERR, E. L., CRAMER, S. H. & NILES, S. G. Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches, London: Prentice-Hall, 2004, 784p. ISBN 978-0321081391.
19. HUGUES, E. Career and Office. În: *Extrait de American Journal of Sociology*. 1937, nr. 43, p. 404-413. ISSN 0002-9602.
20. NANCY, A. et al. Théories et modèles orientés sur la carrière: Des idées pour la pratique, Paris: CERIC, 2021, 586 p. ISBN 978-1-988066-70-7.
21. RIVERIN-SIMARD, D. Le concept de chaos vocationnel : un pas théorique à l'aube du XXe siècle ? În: *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. 1996, nr. 25, p. 467-487. ISSN 0249-6739.
22. SHARTLE, C. L. Occupational Information: Its Development and Application. NJ: Prentice Hall, 1959, 384 p.
23. SHERTZER, B. STONE, B., Fundamentals of guidance and counseling. Boston: Houghton Mifflin Company, 2004, 575 p. ISBN 978-0395054031.
24. SPOKANE, A. R., CRUZA-GUET, M. C. Holland's theory of vocational personalities in work environments. În: Brown S. D., Lent R. T. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 2005, p. 24-41. ISBN 978-1-118-06335-4.
25. SULLIVAN, S. E., BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration, 2009. https://www.researchgate.net/publication/234021927_Advances_in_Career_Theory_and_Research_A_Critical_Review_and_Agenda_for_Future_Exploration (accesat la 29 august 2021).
26. SUPER, D. E. The psychology of careers: An introduction to vocational development. New York: Harper & Row, 1957, 362 p. ISBN 978-0060365103.
27. SUPER, D. E. Vocational maturity in mid-careers. În: *The Vocational Guidance Quarterly*. 1977, nr. 6, p. 294-302. ISSN 00427764.
28. SWANSON, R., HOLTON, E. Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc. 2001, p. 312. ISBN 978-1576754962.

29. WALSH, W. B., OSIPOW, S. H. Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology, 1990, 304 p. ISBN 9781138988095.
30. WEINERT, A. B. International Encyclopaedia of the Social & Behavioural Sciences, Elsevier Science, 2001, 1750 p. ISBN 9780080548050.
31. WILENSKY, H. L. Careers, Lifestyles, and Social Integration În: *International Social Science Journal*, 1961, nr. 12, p. 553-538. ISSN 1468-8701.

Date despre autor:

Tatiana ORNOVEȚCHII, doctorand, asistent universitar, Facultatea de Litere, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: tatianaornov@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-0638-6712

Prezentat la 01.03.2023