



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάρτιος 2021

 Επαγγελματικές μεταβάσεις και η δυναμική
της επαγγελματικής συμβουλευτικής



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή

σελ.

4

2. Η έννοια της μετάβασης
3. Τα στάδια μιας μετάβασης

σελ.

5

4. Η ψυχολογική επίδραση της μετάβασης και η
ανάγκη προσαρμογής σε αυτήν

σελ.

6

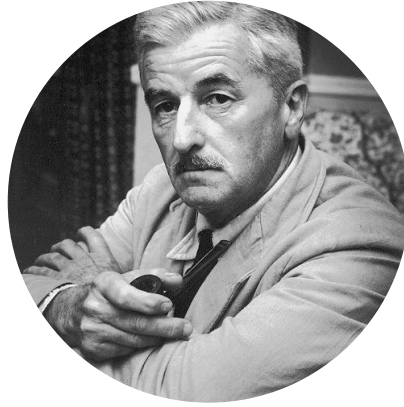
5. Δεξιότητες προσαρμογής
6. Η δυναμική της αφήγησης στην επαγγελματική
συμβουλευτική ως διαδικασία προσαρμογής και
επανασχεδιασμού της σταδιοδρομίας

σελ.

8

7. Πηγές

Συντάκτης:
Ρίζος Βασίλης



*Σε κάθε βιβλίο μου, από ένα σημείο
και μετά, οι ήρωες παίρνουν
πρωτοβουλία και αποκηρύττουν
μόνοι τους το έργο*

William Cuthbert Faulkner

1 Εισαγωγή

Βασική έννοια στην πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αποτελεί ο όρος μετάβαση (transition). Η σταδιοδρομία πολλές φορές χαρακτηρίζεται «απρόβλεπτη», «πολύπλευρη», «ασταθής», «κυκλική» και «μεταβατική» (Hearne, 2010). Ειδικά στην τωρινή συνθήκη, η διπλή κρίση, υγειονομική και οικονομική, έχει προκαλέσει μια έκρηξη αβεβαιότητας και ανασφάλειας με αρνητικές συνέπειες στην αγορά εργασίας και στη ζωή των εργαζομένων. Η ανησυχία αυξάνεται περαιτέρω, καθώς οι ευέλικτες μορφές εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια και η θεσμικά αρρυθμιστή τηλεργασία θα διαμορφώσουν τη νέα εργασιακή κανονικότητα, ενώ η μείωση των εισοδημάτων θα επιδεινώσει περαιτέρω το ήδη εκρηκτικό πρόβλημα της οικονομικής ανισότητας. Οι παρεμβάσεις οικονομικής πολιτικής που έγιναν στην αγορά εργασίας είχαν ως αποτέλεσμα τη συγκράτηση της αύξησης του επίσημου ποσοστού ανεργίας με ρυθμίσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας και αναστολής συμβάσεων εργασίας (INE ΓΣΕΕ, 2020). Αυτά τα σημεία καμπής (turning points) στη ζωή του ατόμου σηματοδοτούν τη μετακίνηση από μια τετελεσμένη και οικεία συνθήκη σε μια νέα και αβέβαιη. Αφορούν περισσότερο μια διαδικασία παρά ένα αυτοτελές γεγονός, καθώς συνοδεύονται από πολλαπλές αλλαγές σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο, και απαιτούν συστηματικές και εντατικές προσπάθειες για την επιτυχή αντιμετώπισή τους. Οι μεταβάσεις επομένως επηρεάζουν την προσωπική, επαγγελματική και εκπαιδευτική ζωή του ατόμου και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της (Bridges, 2004· Hatchison, 2011).

2 Η έννοια της μετάβασης

Η μετάβαση (transition) νοείται ως μια ασυνέχεια στη σταδιοδρομία ενός ατόμου (Adams, Hayes and Hopson, 1976). Συχνά σε περιόδους κρίσης χρησιμοποιείται ο όρος μετάβαση και αφορά κάθε αλλαγή στη σταδιοδρομία σχετικά με την εργασία, αλλαγή θέσης εργασίας, ένα επαγγελματικό «τραύμα» (π.χ. συνταξιοδότηση, απόλυση, αναστολή εργασίας), την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων ή τη βελτίωση των ήδη υπάρχουσών (Savickas and Porfeli, 2012). Η μετάβαση είναι μια περίοδος αλλαγής και μεταμόρφωσης, μια περίοδος που συνήθως αποτελεί καμπή για όσους εμπλέκονται, μια αλλαγή στην κατάσταση, μια μεταβολή στους ρόλους, μια νέα, διαφορετική αίσθηση του εαυτού που ζει σ' έναν διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο (Silverman, 2000).

Οι μεταβάσεις διακρίνονται σε αναμενόμενες και μη αναμενόμενες, μπορεί να είναι επιθυμητές ή ανεπιθυμητές, προγραμματισμένες ή τυχαίες, μπορεί να οφείλονται σε κάποια προαγωγή ή υποβάθμιση/υποβιβασμό και, ακόμη, να εμπεριέχουν απροσδόκητα ή οδυνηρά γεγονότα που σηματοδοτούν στην πορεία της ζωής ενός ατόμου ένα σημείο αναφοράς και ένα αναπόσπαστο μέρος της διαδρομής του. Σύμφωνα με τον Cowan (1991), είναι καλύτερο και μεθοδολογικά πιο ορθό να αντιμετωπίζονται οι μεταβάσεις ως μακροχρόνιες διαδικασίες που καταλήγουν σε μια ποιοτική αναδιοργάνωση τόσο του εσωτερικού κόσμου του ατόμου όσο και της εξωτερικής του συμπεριφοράς.

Στον εργασιακό βίο συνήθως η μετάβαση χρησιμοποιείται ταυτόσημα με την αλλαγή, συχνά μάλιστα με μια μεγάλη αλλαγή, που αφορά τους εργαζομένους ή ολόκληρο το σύστημα ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης. Ενδεικτικά παραδείγματα μεταβάσεων αποτελούν:

- η μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας,
- η μετάβαση από το καθεστώς ανεργίας σε καθεστώς απασχόλησης και το αντίστροφο,
- η προσπάθεια επανακαθορισμού εργασιακών αξιών και ενδιαφερόντων,
- ο (επανα)καθορισμός των διαθέσιμων επαγγελματικών επιλογών και εναλλακτικών διαδρομών.

3 Τα στάδια μιας μετάβασης

Κατά τη διαδικασία της μετάβασης το άτομο διανύει μια περίοδο που συνήθως χαρακτηρίζεται από έλλειψη συγχρονισμού και αποδιοργάνωση του εαυτού, των σχέσεων, των ρόλων και της θέασης του κόσμου. Επικεντρώνεται στα προβλήματα και τα μειονεκτήματα που επιφέρουν οι σύγχρονες αλλαγές στη δομή της εργασίας και αντιλαμβάνεται τη διαδικασία ανάληψης πρωτοβουλιών ως μάταιη προσπάθεια.

Η περίοδος αυτή θα μπορούσε να αποτυπωθεί σε τρία στάδια (Bridges, 2004· Cowan and Hetherington, 1991):

1. Το στάδιο της σύγκρουσης και της αβεβαιότητας: Κάθε μετάβαση ξεκινάει έπειτα από ένα τέλος. Ακόμη και οι πιο θετικές αλλαγές στη ζωή μας μπορεί να είναι δύσκολες, όταν το τέλος δεν ήταν το ευκταίο, και το άτομο θα πρέπει να αποδομήσει παλιά πρότυπα και να αποχαιρετήσει οικεία πρόσωπα, χώρους και δραστηριότητες.
2. Το στάδιο της δοκιμασίας και της αναζήτησης των εναλλακτικών επιλογών: Σε αυτό το στάδιο το άτομο δεν έχει ακόμη αποδεχθεί τη νέα συνθήκη και δεν έχει αποσυνδεθεί από το παρελθόν. Ουσιαστικά είναι η μετακίνηση σε ένα νέο περιβάλλον, όπου το άτομο αναζητά αξίες και συνδέει επιλογές, για να ερμηνεύσει τη μετάβαση από τη μια κατάσταση στην άλλη.
3. Το στάδιο της εξισορρόπησης, ο καθορισμός νέων ισορροπιών: Στο συγκεκριμένο στάδιο το άτομο έχει αφήσει πίσω γεγονότα και καταστάσεις και κάνει μια νέα αρχή, υιοθετώντας νέα πρότυπα, αξίες και ρόλους ώστε να επανατοποθετηθεί στο παρόν και να ικανοποιήσει νέες ανάγκες και επιθυμίες.

Η μετάβαση από μια κατάσταση (π.χ. απασχόληση) σε μια άλλη (π.χ. ανεργία) μπορεί να συνεπάγεται μια αίσθηση απώλειας. Σε αυτή την περίπτωση τα άτομα μπορεί να βιώσουν συναισθήματα ταραχής, θυμού, πανικού και θλίψης, ενώ η ένταση των παραπάνω συναισθημάτων εξαρτάται από υποκειμενικούς παράγοντες, όπως η σύνδεση με την προηγούμενη θέση απασχόλησης οι επαγγελματικές φιλοδοξίες και οι προσδοκίες επανένταξης στην αγορά εργασίας, οι προηγούμενες τραυματικές εμπειρίες απώλειας και η δυνατότητα λήψης οικονομικής και κοινωνικής υποστήριξης.

Λαμβάνοντας υπόψη τον κύκλο μεταβάσεων των Adams, Hayes and Hopson (1976) η ψυχολογική επίδραση μιας μετάβασης αποτυπώνεται στις ακόλουθες στάσεις και συμπεριφορές:

1. ακινητοποίηση – αίσθηση συντριβής
2. αντίδραση – μεταβολή διάθεσης (απελπισία ή ελαχιστοποίηση συμβάντος)
3. αμφισβήτηση προσωπικότητας
4. αποδοχή
5. δοκιμασία νέων εμπειριών
6. σημασία της μετάβασης για το άτομο
7. εσωτερίκευση και ενσωμάτωση της σημασίας της μετάβασης στη συμπεριφορά.

Μια μετάβαση -ακόμη και στην περίπτωση που συνεπάγεται μια θετική εξέλιξη- είναι πολλές φορές δύσκολο να γίνει διαχειρίσιμη διότι τα άτομα δεν είναι έτοιμα να αντιμετωπίσουν μια νέα κατάσταση είτε λόγω συνήθειας, είτε γιατί έχουν την αίσθηση της ασφάλειας από έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής, είτε λόγω έλλειψης θάρρους. Κατά συνέπεια, αναδεικνύεται η ανάγκη προσαρμογής που απαιτείται σε μια νέα κατάσταση.

Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι Nathan και Hill (2006) αναφερόμενοι στην ανάγκη συναισθηματικής προσαρμογής σε μια διαδικασία μετάβασης και καταδεικνύοντας τα διαφορετικά συναισθηματικά στάδια, τα οποία δεν περιορίζονται χρονικά και μπορούν να επαναλαμβάνονται μέχρι το άτομο να αφήσει πίσω το παρελθόν και να ξεκινήσει μια νέα προσπάθεια με ανανεωμένη αισιοδοξία:

1. σοκ, άρνηση
2. ευφορία
3. λαχτάρα, έντονος πόθος
4. θυμός
5. ενοχή
6. απάθεια
7. αποδοχή
8. εστίαση στο μέλλον.

Σημειώνεται ότι κάθε μετάβαση βιώνεται διαφορετικά από κάθε άτομο. Συνεπώς, συναισθήματα που ανακύπτουν –όπως ανησυχία, φόβος, αγωνία– απαιτούν διαφορετικό χρόνο ωρίμανσης και αποδοχής για κάθε άτομο ξεχωριστά, ενώ η αξιολόγηση των συνεπειών μιας επερχόμενης μετάβασης διαμορφώνεται με βάση τις οξυμένες προσωπικές αξίες, επιθυμίες και ανάγκες.

5 Δεξιότητες προσαρμογής

Σύμφωνα με τον Savickas (2015), η δυνατότητα προσαρμογής σε περιόδους μετάβασης συνίσταται στην ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος, ώστε να αντιμετωπίσει την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία επιθυμητές ή ανεπιθυμητές καταστάσεις που προκύπτουν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και στην αγορά εργασίας ευρύτερα.

Παράλληλα, τα άτομα καλούνται να επενδύσουν σε νέες δεξιότητες που θα αποτελέσουν στέρεο θεμέλιο για την αποτελεσματική προσαρμογή σε νέες καταστάσεις, τον επανασχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους και την εξασφάλιση ισορροπίας και αρμονίας:

1. ενδιαφέρον για την ανακάλυψη νέων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών εμπειριών
2. επιμονή, επιδεικνύοντας προσηλωση στους στόχους
3. ευελιξία, ως ικανότητα προσαρμογής στις νέες καταστάσεις
4. αισιοδοξία, ως αποτέλεσμα της αίσθησης προσωπικής επάρκειας
5. ανάληψη ρίσκου και πρωτοβουλιών
6. διεκδικητική συμπεριφορά.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων σε συνδυασμό με τη συναισθηματική προσαρμογή σε μεταβατικές περιόδους προετοιμάζουν το έδαφος, ώστε να φτάσουμε σε ένα σημείο όπου οι βασικές μας εργασιακές αξίες θα γίνουν σαφείς και -κατ' επέκταση- θα επικεντρωθούμε στην οικοδόμηση ενός συστήματος αντιλήψεων, στάσεων και πεποιθήσεων που θα συνδέσει τη βιωμένη πλέον κατάσταση με την επιθυμητή και ρεαλιστική εξέλιξη της πορείας της σταδιοδρομίας μας.

6 Η δυναμική της αφήγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική ως διαδικασία προσαρμογής και επανασχεδιασμού της σταδιοδρομίας

Τα τελευταία χρόνια αναδύεται ολοένα και περισσότερο η αξία της αφήγησης στην επαγγελματική συμβουλευτική. Η αφηγηματική προσέγγιση επικεντρώνεται στην παραγωγή εμπειριών μέσα από τις ιστορίες ζωής του ατόμου, οι οποίες λειτουργούν ως φίλτρα που ελέγχουν τις εμπειρίες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το συμβουλευόμενο για «να ξαναγράψει» νέες ιστορίες, που τονίζουν τους προτιμώμενους τρόπους συσχέτισης με τον εαυτό του και τους άλλους (Brott, 2005). Οι αφηγήσεις όχι μόνο αντανακλούν την πραγματικότητα αλλά επιπλέον τη δημιουργούν, παρέχοντας τη δυνατότητα στους συμβουλευόμενους να προσδώσουν το δικό τους νόημα στις εμπειρίες (Καλίρης και Κρίβας, 2013). Κοινός στόχος των αφηγηματικών μεθόδων (βλ. storied approach, story telling, life design) είναι η σύνδεση των διαφόρων επιλογών και γεγονότων μεταξύ τους και η συγκατασκευή –μαζί με το σύμβουλο– νέων, πιο ικανοποιητικών σεναρίων ζωής και σταδιοδρομίας (Savickas, 2012).

Κύρια χαρακτηριστικά της παραπάνω μεθόδου είναι η ανάπτυξη του νοήματος, ο προσωπικός χαρακτήρας της διαδικασίας, η έμφαση στο συναίσθημα και στη δράση παράλληλα με τη σκέψη, η χρήση ποιοτικών μεθόδων αξιολόγησης, οι οποίες εντάσσονται στο πλαίσιο της παρέμβασης, και η συνεργατική προσπάθεια συμβούλων και συμβουλευόμενων στην (ανα)κατασκευή του νοήματος (McIlveen and Patton, 2007).

Οι σύγχρονες αυτές προσεγγίσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη αντανακλούν τη στροφή στη σταδιοδρομία από τη γραμμικότητα και τη μονιμότητα στην αστάθεια, την αβεβαιότητα και τις συχνές μεταβάσεις, υπερτονίζοντας την πολυπαραγοντική και την υποκειμενική διάσταση της διαδικασίας κατασκευής της σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την προσέγγιση του χάους για τη σταδιοδρομία (Bright and Pryor, 2011), τα άτομα και τα πλαίσια στα οποία αναπτύσσεται η σταδιοδρομία τους (αγορά εργασίας, οργανισμοί, κοινωνικές ομάδες) αποτελούν σύνθετα συστήματα που λειτουργούν διαρκώς κάτω από επιδράσεις σταθερότητας αλλά και αλλαγής. Επομένως, τα άτομα χρειάζεται να προετοιμάζονται για τις αλλαγές και να τις αξιοποιούν.

6

Επιπλέον, στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής διαδικασίας, σύμβουλος και συμβουλευόμενος οφείλουν να συνεργαστούν λαμβάνοντας υπόψη τους εξωτερικούς παράγοντες που θα καθορίσουν μια νέα επαγγελματική επιλογή:

- τις προοπτικές απασχόλησης διαφόρων επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια,
- την κατάσταση της απασχόλησης σε εθνικό, διεθνές και περιφερειακό επίπεδο,
- τις μεταβολές στις μορφές απασχόλησης που επικρατούν,
- την εξέλιξη της απασχόλησης ανά κλάδο.

Με εργαλείο την αφήγηση οφείλουν να δημιουργήσουν εκ νέου το πλάνο ζωής του συμβουλευόμενου, το οποίο θα τον απεγκλωβίσει από τη σύγχυση που βιώνει. Μέσω αυτής της διαδικασίας δίνεται η δυνατότητα να κατανοηθεί καλύτερα η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και να δοθεί η ευκαιρία στους συμβουλευόμενους να διαμορφώσουν ένα υλοποιήσιμο πλάνο ως προς το είδος αλλά και το εύρος των επαγγελματικών προσδοκιών.

Παράλληλα, σύμβουλος και συμβουλευόμενος καλούνται να συνεργαστούν αποτελεσματικά ακόμη και σε χαοτικές καταστάσεις. Στον άξονα αυτό κινείται η θεωρία μάθησης για το τυχαίο (Krumholtz, 2009, 2011), σύμφωνα με την οποία τα άτομα είναι αναγκαίο να αξιοποιούν τα τυχαία γεγονότα και να επενδύουν στις απρόοπτες καταστάσεις σταδιοδρομίας που, ειδικά την περίοδο που διανύουμε, αποτελούν μάλλον τον κανόνα παρά την εξαίρεση. Η αξιοποίηση αυτών των τυχαίων γεγονότων με όχημα την αφήγηση αποτελούν ένα μηχανισμό που ενσωματώνει την επιλογή και σύνδεση προηγούμενων εμπειριών και γεγονότων (και όχι την απλή αναπαραγωγή αυτών), την ταξινόμησή τους και την απόδοση νοήματος εντός ενός σύνθετου και χαοτικού περιβάλλοντος.

Συμπερασματικά, μέσω της αξιοποίησης της συμμετοχής σε δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης, διευκολύνονται η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η επίλυση επαγγελματικών προβλημάτων, η αμφισβήτηση στερεοτυπικών αντιλήψεων, η αναζήτηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης των πιθανών προκλήσεων μιας μετάβασης. Αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις μιας μετάβασης, καλούμαστε να κάνουμε νέες συνδέσεις μεταξύ επιλογών του παρελθόντος και εναλλακτικών μελλοντικών επιλογών, νέες συνδέσεις με ανθρώπους του επαγγελματικού και κοινωνικού μας περιβάλλοντος και διεκδικούμε τη δυνατότητα να είμαστε δεκτικοί σε μια νέα διαδρομή, ώστε να προχωρήσουμε μπροστά, κάνοντας αυτό το βήμα, το άλμα, στην αβεβαιότητα που φοβόμαστε να αντιμετωπίσουμε.

- Adams, J. D., Hayes, J. and Hopson, B. (1976). *Transition: Understanding and managing personal change*, London: Martin Robertson.
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making sense of life's changes*, 2nd ed., New York: Addison-Wesley.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2011). "The Chaos Theory of Careers", *Journal of Employment Counseling*, Special Issue, Thoughts on Theories, 46, pp. 163–166.
- Brott, P. E. (2005). "A Constructivist Look at Life Roles", *The Career Development Quarterly*, 54, pp. 138-149.
- Cowan, P. A. (1991). "Individual and family life transitions: A proposal for a new definition", in P. A. Cowan and E. M. Hetherington (eds), *Advances in family research series: Family transitions*, pp. 3-30, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cowan, P. A. and Hetherington, E. M. (eds) (1991). *Advances in family research series: Family transitions*, pp. 3-30, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hatchison, D. E. (2011). "A Life Course Perspective", in E. D. Hatchison and Contributors (eds), *Dimensions of Human Behavior: The Changing Life Course*, USA: Sage.
- INE ΓΣΕΕ (2020). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2020*, Οκτώβριος.
- Hearne, L. (2010). *Measuring individual progression in adult guidance: An Irish case study*, Waterford: Waterford Institute of Technology.
- Καλίρης, Α. και Κρίβας, Σ. (2013). «Η Συμβολή των Μετανεωτερικών Προσεγγίσεων στη Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας: Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 101, σελ. 73-86.
- Krumboltz, J. D. (2009). "The Happenstance Learning Theory", *Journal of Career Assessment*, 17 (2), pp. 135-154.
- Krumboltz, J. D. (2011). "Capitalizing on happenstance", *Journal of Employment Counseling*, 48 (4), pp. 156-158.
- McIlveen, P. F. and Patton, W. (2007). "Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice", *Australian Psychologist*, 42 (3), pp. 226-235.
- Nathan, R. και Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής και Σταδιοδρομίας*, μτφ. Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Savickas, M. L. (2012). "Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century", *Journal of Counseling & Development*, 90, pp. 13-19.
- Savickas, M. L. (2015). "Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing", in P. J. Hartung, M. L. Savickas and W. B. Walsh (eds), *APA handbooks in psychology: APA handbook of career intervention*, vol. 1. Foundations, pp. 129-143, American Psychological Association.
- Savickas, M. L. and Porfeli, E. J. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), pp. 661-673.
- Silverman, D. K. (2000). "An interrogation of the relational turn: A discussion with Stephen Mitchell", *Psychoanalytic Psychology*, 17 (1), pp. 146-152.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr