



20 статей о человекоцентрированном подходе в организации

КЛИМОВ Алексей Александрович

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Первичный поиск приводился по данным реферативной базы Scopus по запросу ключевого слова «person-centred approach». В результате было обнаружено две непересекающиеся традиции исследований. Первая, ссылаясь на классический человекоцентрированный подход Карла Роджерса, сформированный на базе индивидуальной психотерапевтической и консультативной практики, использует его в качестве рамочной основы для теоретических и эмпирических исследований. Вторая исследовательская традиция использует статистический метод анализа латентных профилей (*Latent Profile Analysis*), противопоставляя при этом исследования, центром которых является установление связей между переменными (*Variable-centered*), тем исследованиям, в которых делят на группы, «кластеризуют» самих испытуемых (*Person-centered*). Ни в одной из статей этой традиции нет ссылок на работы К. Роджерса или его последователей. Поиск ограничивался организационно-психологической тематикой. Учитывались статьи только на английском языке. В столбце «Количество цитирований» указано абсолютное число цитирований данной публикации в базе данных Scopus на 19.09.2016.

Ключевые слова: человекоцентрированный подход; Карл Роджерс; Latent Profile Analysis; библиометрия; цитирование.

Введение

Человекоцентрированный подход в психологии принято связывать с именем Карла Роджерса и его последователей. Как консультативную и психотерапевтическую практику, его также называют «недирективным», «клиент-центрированным» подходом и чаще всего относят к экзистенциальной терапии или позитивной психологии. В поздний период К. Роджерс стал использовать термин человекоцентрированный подход (*person-centered approach*), пытаясь показать возможность его применения не только в психотерапии, но и в других областях, связанных с человеком. Роль этого направления психотерапии в 2005 году попробовали оценить Н. Kirschenbaum и А. Jourdan. Проанализировав количество цитирований Карла Роджерса авторами основных психотерапевтических школ, эти исследователи пришли к выводу, что по популярности его работы находятся на пятом месте среди психотерапевтов (Kirschenbaum & Jourdan, 2005, p. 39). Х. Киршенбаум и А. Йордан охарактеризовали современное состояние клиентцентрированного подхода, опираясь на публикационную активность следующим образом: «... кажется, что человекоцентрированный подход, хотя отнюдь

не ведущая тема для научного изучения психотерапии и психологии, но жив и здравствует» (Kirschenbaum & Jourdan, 2005, p. 39).

Способы поиска статей, в которых авторы используют человекоцентрированный подход

Целью нашей статьи было найти исследования, в которых авторы используют или опираются на человекоцентрированный подход в приложении к современным организациям. Первичный поиск статей на тему человекоцентрированного подхода (person-centered approach) в названиях, аннотациях и ключевых словах статей в Scopus выдал 2407 результатов. Нужно отметить, что большинство публикаций из этого списка были посвящены медицинской тематике (1276 — по проблемам в области медицины и еще 549 — по сестринскому делу¹). Из этого, исходного, списка нужно было выбрать публикации, которые относятся к психологии и ограничены областью организационной психологии, но не обязательно опубликованные именно в психологических журналах. Несмотря на заданные ограничения поиска по областям знаний (включались только междисциплинарные исследования и другие тематические блоки, такие как экономика, социальные науки, а также исследования бизнеса, проблем принятия решений) нами было получено достаточно внушительное количество публикаций — 1240 документов. Следовательно, верхнее ограничение составило около тысячи публикаций, среди которых могли находиться искомые статьи, подходящие под наши условия.

После включения дополнительной (и как оказалось, избыточной) фильтрации по отрасли психологии и использованию слова «организация» («organization») мы получили список из 24 публикаций. Среди них самой цитируемой оказалась публикация (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012) полностью подходящая нашим исходным требованиям (ключевые слова: person-centred approach, organization), но «без» опоры на человекоцентрированный подход в «классическом» понимании, а именно без ссылок на работы К. Роджерса. Такой список показался нам чрезмерно ограниченным (из более чем 1000 результатов мы получили 30), можно было сделать фильтрацию менее жесткой, включив дополнительные термины. При необходимости для поиска статей по организационной, индустриальной психологии пришлось бы кроме исследований конкретных организаций (organization), включать исследования рабочего сеттинга (work/non-work), исследования профессиональной идентичности (job), частного бизнеса (business) и т.п. Тем не менее анализ этого ограниченного списка показал, что термин человекоцентрированный подход (person-centred approach) относится, в том числе, и к применению метода анализа латентных профилей (различие между ними будет раскрыто далее).

Чтобы обнаружить публикации последователей К. Роджерса, которые применяют идеи человекоцентрированного подхода в организации, нам потребовался другой способ поиска. Поскольку изучить исходный список из более чем тысячи публикаций целиком трудоемко, было принято решение продолжить поиск «снизу», т.е. отталкиваться от первичных публикаций о человекоцентрированном подходе. Здесь сразу следует оговориться, что Карл Роджерс был практикующим ученым и, в основном, описывал свой опыт консультативной терапии (ориентированной на отдельного человека), нашей же исходной задачей был поиск публикаций именно по организационной тематике. Среди книг и статей, опубликованных К. Роджерсом, ничего близкого тематике организационной психологии нами не было обнару-

1 Цифры приводятся примерно, на базе оценки тематики в рубрикаторе Scopus

жено, что открывает широкие возможности для появления новых работ, в которых возможен «перенос» концепции из одной области применения в другую («changing the domain»). Перенос и адаптация концепции человекоцентрированного подхода уже произошла — в образовательной сфере статья J. Cornelius-White о пользе человекоцентрированного подхода для построения отношений между учителем и учеником получила более 200 цитирований (Cornelius-White, 2007), в сфере карьерного консультирования — человекоцентрированный подход был полезен для работы с этическими ограничениями, вызванными различием в статусе у карьерных консультантов и временно безработных кандидатов в центрах занятости США (Weinrach, 2003). В случае такой адаптации ссылки в последующих публикациях могут ставиться уже на автора «переноса» человекоцентрированного подхода в соответствующую предметную область, а не на автора исходной концепции (в данном случае — Карла Роджерса).

Дополнительной «проблемой» в нашем случае выступило то, что К. Роджерс в основном известен своими книгами, а не статьями в научных журналах. Найти доступ к нужному изданию книги для исследователя — более трудоемкий путь, чем использование журнальных статей (следовательно, возможности для цитирования книги ниже). Вероятность нахождения корректного цитирования книги также ниже (разные переиздания книг не всегда объединяются базами цитирования в одну). По этой причине мы решили включить в исходный список публикаций, найденных по ключевому слову «чело́векоцентрированный подход», и вторичные ссылки. Имеются в виду публикации, где автор непосредственно не ссылается на работы К. Роджерса, но в списке литературы присутствует хотя бы одна публикация, в списке литературы которой есть ссылка на одну из работ К. Роджерса. Использование вторичных ссылок полезно и в том случае, когда цитирование одного из источников выполнено не совсем корректно, имеется в виду книга «The Carl Rogers Reader» (1990), которая вышла уже после смерти К. Роджерса и которую часто цитируют по имени её редакторов — Н. Kirschenbaum и V. Henderson.

Две традиции исследования, в центре изучения которых - ориентация на человека

Таким образом, нами было обнаружено две традиции исследований, которые используют термин человекоцентрированный подход в организации («person-centered approach»). Первая, сформированная последователями Карла Роджерса, основана на применении ставшего «классическим» человекоцентрированного подхода и использующая его принципы, сформированные на базе индивидуальной психотерапевтической и консультативной практики для практики управления и обучения сотрудников в организациях, построения более «здоровых» организаций.

Вторая исследовательская традиция использует особый методологический подход, центрированный на испытуемом (Person-Centered Analysis). Этот подход противопоставляется исследованиям, центральным вопросом которых является установление связей между переменными (Variable-centered). Самыми популярными статистическими процедурами в исследованиях связей между переменными являются корреляционный, регрессионный и дисперсионный типы анализа. Например, простейшее корреляционное исследование ставит гипотезу о то, что для всех испытуемых будет выполняться какое-то правило с большой долей вероятности (большому значению одной переменной будет соответствовать большее значение другой). В исследованиях, центрированных на испытуемых, ключевым вопросом

является попытка установить, каким образом можно выделить профили испытуемых (как лучше разделить респондентов на группы, какие типы респондентов лучше всего выделить) или в каких пропорциях, сочетаниях несколько исходных переменных находятся между собой. Самыми популярными статистическими процедурами в таком исследовании являются кластерный анализ и анализ латентных профилей (Latent Profile Analysis). Можно выделить следующие достоинства последнего: 1) в этом подходе не делается предположений о форме исходной зависимости (линейной, билинейной); 2) паттерны, которые найдены в данных, могут лучше описывать исходную генеральную совокупность по сравнению с логистической регрессией или полиномиальной регрессией (Bauer & Shanahan, 2012). Нужно оговориться, что в список цитируемых публикаций по этому направлению мы включили только 14 статей, в которых анализ латентных профилей Latent Profile Analysis назывался дословно «Person-Centered Approach».

Вместо заключения

Интересным фактом выполненного анализа оказалось отсутствие перекрестных ссылок между этими двумя традициями. Организационные психологи, последователи К. Роджерса, не знакомы с анализом латентных классов, а психологи-исследователи, использующие при обработке результатов исследования анализ латентных классов, не пытаются обосновать важность индивидуализированного подхода идеями К. Роджерса.

Таким образом, с учетом роста популярности анализа латентных профилей как средства для анализа результатов научных исследований мы можем предложить проводить обработку результатов работ, выполненных с применением классических «роджерсианских» человекоцентрированных интервенций, с помощью анализа латентных профилей.

Далее в таблицах приводится количество цитирований найденных публикаций, в первой — публикации «роджерсианского» направления, во второй таблице — публикации, в которых организации исследуются с использованием методологии анализа латентных профилей, а термин человекоцентрированный подход применяется как синоним этого метода.

Статьи, посвященные использованию в организации человекоцентрированного подхода Карла Роджерса

№ п/п	Название и выходные данные	Количество цитирований
1.	Coghlan, D. (1993). A Person-centred Approach to Dealing with Resistance to Change. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> , 14(4), 10–14. http://doi.org/10.1108/01437739310039433	21
2.	Smith, H. L., & Grenier, M. (1982). Sources of organizational power for women: Overcoming structural obstacles. <i>Sex Roles</i> , 8(7), 733–746. http://doi.org/10.1007/BF00287569	20
3.	Tyler, J. A. (2011). Reclaiming rare listening as a means of organizational re-enchantment. <i>Journal of Organizational Change Management</i> , 24(1), 143–157. http://doi.org/10.1108/09534811111102328	3
4.	Killam, H. W. (1991). Rogerian psychology and human-computer interaction. <i>Interacting with Computers</i> , 3(1), 119–128. http://doi.org/10.1016/0953-5438(91)90007-0	1
5.	Anderson, J. D. (1978). Growth Groups and Alienation: A Comparative Study of Rogerian Encounter, Self-Directed Encounter, and Gestalt. <i>Group & Organization Management</i> , 3(1), 85–107. http://doi.org/10.1177/105960117800300108	0
6.	Stroh W. A. (2014). Person-Centered Approach In Business Relations: Training Of Active Listening For Businessmen. <i>Revista da Abordagem Gestáltica</i> , 20(1), 111–117.	0
7.	Carmeli, A., & Russo, M. (2016). The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving. <i>Human Resource Management Review</i> , 26(2), 112–124. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.007	0

Статьи, в которых человеко-центрированный подход в организации связан с использованием анализа латентных профилей (Latent Profile Analysis)

№ п/п	Название и выходные данные	Количество цитирований
1.	Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 81(1), 112–128. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003	33
2.	De Fruyt, F. (2002). A Person-Centered Approach to P–E Fit Questions Using a Multiple-Trait Model. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 60(1), 73–90. http://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1816	31
3.	Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2011). A person-centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 84(2), 327–346. http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02025.x	16
4.	Van den Broeck, A. A. B., Lens, W. C. D., De Witte, H. B. E., & Van Coillie, H. F. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 82(1), 69–78. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.005	14
5.	Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. <i>Human Resource Management Review</i> , 23(2), 190–202. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007	13
6.	Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S. T., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2013). Personal and Social Facets of Job Identity: A Person-Centered Approach. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 29(2), 281–300. http://doi.org/10.1007/s10869-013-9313-x	9
7.	Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 22(4), 490–503. http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665230	8
8.	Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. (2012). Employees job demands-resources profiles, burnout and work engagement: A person-centred examination. <i>Economic and Industrial Democracy</i> , 33(4), 691–706. http://doi.org/10.1177/0143831X11428228	6
9.	Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C. (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 88, 56–72. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001	2
10.	Dai, G., & de Meuse, K. P. (2013). Types of leaders across the organizational hierarchy: A person-centered approach. <i>Human Performance</i> , 26(2), 150–170. doi:10.1080/08959285.2013.765879	1
11.	Morin, A. J. S., Meyer, J. P., Creusier, J., & Bietry, F. (2016). Multiple-Group Analysis of Similarity in Latent Profile Solutions. <i>Organizational Research Methods</i> , 19(2), 231–254. http://doi.org/10.1177/1094428115621148	1
12.	Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 37(4), 584–612. http://doi.org/10.1002/job.2085	1
13.	Perko, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2016). Investigating occupational well-being and leadership from a person-centred longitudinal approach: congruence of well-being and perceived leadership. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 25(1), 105–119. http://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1011136	1

Литература

Bauer, D. J., & Shanahan, M. J. (2012). Modeling complex interactions: Person-centered and variable-centered approaches. In *Modeling Contextual Effects in Longitudinal Studies* (pp. 255–284). Taylor & Francis.

- Cornelius-White, J. (2007). Learner-centered teacher-student relationships are effective: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 77(1), 113–143.
- Kirschenbaum, H., & Henderson, V. L. (1990). *The Carl Rogers reader*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kirschenbaum, H., & Jourdan, A. (2005). The Current Status of Carl Rogers and the Person-Centered Approach. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 42(1), 37–51. <http://doi.org/10.1037/0033-3204.42.1.37>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Rogers, C. R. (1977). *Carl Rogers on personal power*. New York: Delacorte Press.
- Weinrach, S. G. (2003). A Person-Centered Perspective to Welfare-to-Work Services: In Pursuit of the Elusive and the Unattainable. *The Career Development Quarterly*, 52, 153–161. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00635.x>



20 articles on person-centered approach in organizations

Alexey KLIMOV

National Research University “Higher School Of Economics”, Moscow, Russia

Abstract. The primary search was provided according to the abstracts database *Scopus* on request «*person-centred approach*». As a result, two distinct studying traditions were found. First, referring to the classic person-centered approach of Carl Rogers formed in the Advisory practice uses it in the organization. Additionally, view the compliance category all articles link to two books on Rogerian approach (Kirschenbaum & Henderson, 1990; Rogers, 1977). The second tradition uses a statistical method Latent Profile Analysis, this method contrasts studies centered on the establishment of links between research variables (Variable-centered), studies that are divided into groups of “clustering” of the subjects themselves (Person-centered). None of the articles of this tradition have reference to the work of Rogers and his followers. The search was limited organizational and psychological themes. We took into account only articles in English. In the column “number of citations” stated the absolute number of citations of this publication in the *Scopus* database on 19/09/2016.

Keywords: person-centered approach; Carl Rogers; Latent Profile Analysis; bibliometric; citation.

Articles referring to the classic person-centered approach of Carl Rogers

№	Title	Number of citations
1.	Coghlan, D. (1993). A Person-centred Approach to Dealing with Resistance to Change. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> , 14(4), 10–14. http://doi.org/10.1108/01437739310039433	21
2.	Smith, H. L., & Grenier, M. (1982). Sources of organizational power for women: Overcoming structural obstacles. <i>Sex Roles</i> , 8(7), 733–746. http://doi.org/10.1007/BF00287569	20
3.	Tyler, J. A. (2011). Reclaiming rare listening as a means of organizational re-enchantment. <i>Journal of Organizational Change Management</i> , 24(1), 143–157. http://doi.org/10.1108/09534811111102328	3
4.	Killam, H. W. (1991). Rogerian psychology and human-computer interaction. <i>Interacting with Computers</i> , 3(1), 119–128. http://doi.org/10.1016/0953-5438(91)90007-O	1
5.	Anderson, J. D. (1978). Growth Groups and Alienation: A Comparative Study of Rogerian Encounter, Self-Directed Encounter, and Gestalt. <i>Group & Organization Management</i> , 3(1), 85–107. http://doi.org/10.1177/105960117800300108	0
6.	Stroh W. A. (2014). Person-Centered Approach In Business Relations: Training Of Active Listening For Businessmen. <i>Revista da Abordagem Gestáltica</i> , 20(1), 111–117.	0
7.	Carmeli, A., & Russo, M. (2016). The power of micro-moves in cultivating regardful relationships: Implications for work-home enrichment and thriving. <i>Human Resource Management Review</i> , 26(2), 112–124. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.007	0

Articles using a statistical method Latent Profile Analysis

№	Title	Number of citations
1.	Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 81(1), 112–128. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003	33
2.	De Fruyt, F. (2002). A Person-Centered Approach to P–E Fit Questions Using a Multiple-Trait Model. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 60(1), 73–90. http://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1816	31
3.	Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2011). A person-centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 84(2), 327–346. http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02025.x	16
4.	Van den Broeck, A. A. B., Lens, W. C. D., De Witte, H. B. E., & Van Coillie, H. F. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers’ motivation for well-being: A person-centered perspective. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 82(1), 69–78. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.005	14
5.	Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. <i>Human Resource Management Review</i> , 23(2), 190–202. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007	13
6.	Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S. T., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2013). Personal and Social Facets of Job Identity: A Person-Centered Approach. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 29(2), 281–300. http://doi.org/10.1007/s10869-013-9313-x	9
7.	Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 22(4), 490–503. http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665230	8
8.	Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. (2012). Employees job demands-resources profiles, burnout and work engagement: A person-centred examination. <i>Economic and Industrial Democracy</i> , 33(4), 691–706. http://doi.org/10.1177/0143831X11428228	6
9.	Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C. (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 88, 56–72. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.001	2
10.	Dai, G., & de Meuse, K. P. (2013). Types of leaders across the organizational hierarchy: A person-centered approach. <i>Human Performance</i> , 26(2), 150–170. doi:10.1080/08959285.2013.765879	1
11.	Morin, A. J. S., Meyer, J. P., Creusier, J., & Bietry, F. (2016). Multiple-Group Analysis of Similarity in Latent Profile Solutions. <i>Organizational Research Methods</i> , 19(2), 231–254. http://doi.org/10.1177/1094428115621148	1
12.	Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 37(4), 584–612. http://doi.org/10.1002/job.2085	1
13.	Perko, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2016). Investigating occupational well-being and leadership from a person-centred longitudinal approach: congruence of well-being and perceived leadership. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 25(1), 105–119. http://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1011136	1

References

- Bauer, D. J., & Shanahan, M. J. (2012). Modeling complex interactions: Person-centered and variable-centered approaches. In *Modeling Contextual Effects in Longitudinal Studies* (pp. 255–284). Taylor & Francis.
- Cornelius-White, J. (2007). Learner-centered teacher-student relationships are effective: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 77(1), 113–143.
- Kirschenbaum, H., & Henderson, V. L. (1990). *The Carl Rogers reader*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kirschenbaum, H., & Jourdan, A. (2005). The Current Status of Carl Rogers and the Person-Centered Approach. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 42(1), 37–51. <http://doi.org/10.1037/0033-3204.42.1.37>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Rogers, C. R. (1977). *Carl Rogers on personal power*. New York: Delacorte Press.
- Weinrach, S. G. (2003). A Person-Centered Perspective to Welfare-to-Work Services: In Pursuit of the Elusive and the Unattainable. *The Career Development Quarterly*, 52, 153–161. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00635.x>