

Pregledni znanstveni članek/Article (1.02)

Bogoslavni vestnik/Theological Quarterly 85 (2025) 1, 193—207

Besedilo prejeto/Received:10/2024; sprejeto/Accepted:04/2025

UDK/UDC: 159.923.2:2-1

DOI: 10.34291/BV2025/01/Drobnič

© 2025 Drobnič, CC BY 4.0

Janez Drobnič

Od dolžnosti do poklicanosti kot notranje izpolnitve in samouresničitve

From Duty to Vocation as Inner Fulfilment and Self-Realisation

Povzetek: Poklic in poslanstvo se vse bolj uporabljata kot tip diskurza na področju kariere. K temu prispeva več dejavnikov, med njimi tudi potreba po iskanju smisla življenja v poklicu in poklicanosti v okoliščinah, ko je hedonistični zahodni način življenja duhovno vse bolj izprazenjen.

Namen prispevka je ob uporabi nestrukturirane induktivne analize na področju kognitivne psihologije, teorij kariernega razvoja in etičkih paradigem spoznati in prepoznati poklicanost ter poslanstvo posameznika tudi s pomočjo nekaterih pomenov v svetih spisih ter ponuditi izhode in rešitve za poklicno odločanje v sedanjem svetu. Odkrivanje poklicanosti si prizadeva najti, kar je najboljše za vsakega posameznika, da postane opravljanje poklica zanj smiselno in osmišljeno. Vendar pa lahko ugotovimo, da odkrivanje poklicanosti ni le v bio-psiholoških determinantah posameznikovega osebnostnega profila, temveč je vezano tudi na globlji Božji klic, ki ima v ozadju širšo dimenzijo Logosa.

Ključne besede: poklicanost, poslanstvo, identiteta, kariera, osebnostni profil, pozitivna psihologija

Abstract: Vocation and mission are becoming increasingly used concepts and types of discourse in the career field. There are several factors in the background, among which we also find the need to find the meaning of life in a profession and vocation in the circumstances of a spiritually emptied hedonistic Western way of life.

The purpose of the article is, with the help of unstructured inductive analysis in the field of cognitive psychology, theories of career development and ethical paradigms, to recognize the vocation and mission of an individual, also with the help of some meanings in the Holy scriptures, and to give solutions for vocational decision-making in the current world. The use and discovery of vocation is the goal and means what is best for each individual, so that the pursuit of a profession becomes meaningful and designed for him. However, we can realize that the discovery of vocation is not only in the bio-psychological deter-

minants of the individual's personality profile, but also in the deeper call of God, which has a wider dimension of the Logos in the background.

Keywords: vocation, mission, career, identity, personality profile, positive psychology

1. Uvod

Po letu 2000 se znotraj psihologije kariere pojavlja vedno več literature, v kateri lahko zaznamo uvajanje koncepta poklica in poklicanosti. To si je mogoče razložiti s potrebo po iskanju smisla življenja v okoliščinah zahodnega hedonističnega načina življenja, ki se razgalja tudi v procesih vrednotnega eskapizma (Rus 1990) in moralnega relativizma (Drobnič 2018). V tej literaturi so vidna prizadevanja za opredelitev in razumevanje narave poklicanosti (Dik idr. 2009; Duffy in Sedlacek 2007; Elangovan idr. 2010; Elliott 1992; French in Domene 2010), in sicer z namenom raziskati povezave med poklicanostjo in različnimi vidiki kariernega razvoja ter obenem razviti s tem konceptom povezano poklicno-karierno svetovanje. Na polju poklica in kariere se odzivi in inovacije kažejo z novimi kognitivnimi in vrednostnimi rekonstrukcijami, med drugim tudi 'oblikovanjem življenja' (*Life design*) (Savickas 2015) ter konceptom osebnega konstruiranja kariere (ta vključuje subjektivno presojo uspešne kariere namesto objektivne) in širše osmislitve človeškega delovanja v kontekstu poklicanosti in samouresničevanja.

Semantiko poklica/poklicanosti v slovenščini bi lahko razložili s pomočjo glagola 'poklicati', ki pomeni, da te nekdo pokliče, da bi opravil neko opravilo, nalogo po klicateljevi želji ali cilju. Podobne izraze najdemo tudi v drugih jezikih: nemškem '*Beruf*', italijanskem '*Vocazione*', angleškem '*Vocation*' ipd. – zato si lahko razlagamo, da morfološko podobni izrazi kažejo na podobno ali enako duhovno/kulturno/civilizacijsko ozadje pojma poklica in poklicanosti v evropskem civilizacijskem prostoru, pri čemer (Dik in Duffy 2012) navajata, da ga je mogoče zaznati tudi v jezikih, ki imajo drugačna kulturna ozadja. V splošni javnosti, pa tudi strokovni in znanstveni literaturi najdemo še izraz poslanstvo, ki je semantično podoben poklicanosti; gre pa za to, da subjekt v imenu nadrejenega objekta v določenem kraju ali pri določenih ljudeh opravi neko nalogo ali opravilo, pri čemer je zopet izpostavljena namera in primarna volja pri objektu – manj pa pri subjektu.

V psihološki literaturi se je oblikovalo več definicij poklicanosti. Elliott (1992) gradi svojo definicijo iz informacij, zbranih od odraslih, ki so se sami opredelili kot poklicani. Poklicanost opisuje kot delo, ki posameznika navdušuje; vanj se mora vključiti, ker mu je namenjeno, pri čemer je zahteva ali volja objekta imanentno vsebovana v izjavi in nameri subjekta.

Pojmi klic, poklicanost in poslanstvo imajo več skupnih značilnosti. Prva je ta, da odločitev za najboljšo poklicno pot ali kariero ni v polnosti določena s strani subjekta-individuuma pač pa od zunaj – od objekta, nekoga drugega. Hunter idr. (2010) so ugotovili, da univerzitetni študenti v Združenih državah izvor klica doži-

vljajo, kot da je v zunanjih vodilnih silah – kot nekaj, kar osebi edinstveno ustreza, ji zagotavlja dobro počutje, oseba pa razvije tudi altruistične lastnosti, kar poudarja zlasti Levinas (1998). Ko gre za klic kot motiviranje posameznikov k dejanjem, ki vključujejo prosocialno razsežnost, najdemo še druge razlage. Elangovan idr. (2010), Elliott (1992), French in Domene (2010) ter Hunter idr. (2010) pojmujejo klic širše in sicer kot nekaj, kar ima lahko – vendar ne nujno – tudi religiozno osnovo, ki se izkazuje skozi različna področja človekovega življenja.

Omenili smo, da se poklic in poklicanost pogosto povezuje z religioznim ozadjem. French in Domene (2010) sta proučevala pomen poklicanosti študentk na krščanski univerzi v Kanadi in ugotovila, da je njegovo ozadje bolj strukturirano, da izkušnja klica vključuje izrazit občutek intenzivnosti in strasti, osredotočenosti na izboljšanje življenja drugih; dalje govorita o občutku, da je, da bi sledili svojemu klicu, treba žrtvovati druga področja življenja in o želji po odzivu poklicanosti. Lahko pa zaznamo še druge razlage poklica in poklicanosti v še bolj versko prepoznavnih kontekstih, kot je npr. služenje Bogu (Davidson in Caddell 1994), božji poziv k opravljanju določene vrste dela. Dalton (2001) tako poudarja, da obstaja mistična in religiozna razsežnost pojma poklica, ki jo izkazuje predvsem krščanska populacija. Elangovan idr. (2010) razlagajo, da se lahko izkušnja klica razlikuje glede na to, ali se doživlja kot religiozna ali sekularna in ali se doživlja kot specifično povezana z delom ali zajema druge življenjske vloge; pri tem se naslanjajo na tipično protestantski pogled na poklic, katerega intencijo posameznik prepozna šele ob koncu življenja (Weber 1988).

Nedvomno je iskanje ali ugotavljanje poklicanosti, ki jo nekako prepoznamo v izreku »Kako naj vem, kakšna je moja poklicanost, kam me kliče Gospod?«, zahtevna naloga – zlasti pri mladih, ki vstopajo v odraslost. Tudi pristop, ki se na 'izbiro poklica' med mnogimi ponujenimi osredotoča kot na »liberalistični koncept neomejene svobode«, se naposled ne izkaže nič lažji, saj velika izbira ali svoboda odločanja posameznika bolj zmede, kot pa ga razbremenjuje.

2. Metodologija

Namen preglednega prispevka je z analizo teoretičnih in praktičnih pristopov odgovoriti na vprašanja:

- Kaj je to poklicanost in poslanstvo?
- Kako ugotavljati poklicanosti in poslanstva s pomočjo sodobnih metod in instrumentov poklicno-kariernega razvoja?
- Kdo je tisti, ki poklicanost ugotavlja?
- Dimenzije svobodnega odločanja in odgovornosti posameznika v njegovi poklicanosti.

V prispevku uporabljamo deskriptivne metode. Z uporabo nestrukturirane induktivne analize na področju kognitivne psihologije, teorij kariernega razvoja in etičkih paradigem želimo poklicanost ter poslanstvo posameznika spoznati in pre-

poznati tudi ob naslonitvi na nekatere pomene v svetih spisih ter obenem ponuditi izhode in rešitve za poklicno odločanje/kariero v sedanjem svetu, ki ga zaznamujejo anomalija družbe – o tem govori Durkheim (Orru 1983) –, moralni relativizem/eskapizem (Rus 1990) ter narcisoidni individualizem (Virč 2021).

3. Samopodoba, lastni jaz in poklicne odločitve kot klic dolžnosti

Pojem klica najdemo že v Genezi stare zaveze, ki govori o prvem človeku v raju: Bog pokliče Adama (1 Mz 3,9) po tem, ko je jedel od prepovedanega drevesa, da mu razloži njegovo bodočo poklicno pot ali 'kariero'; v njej lahko prepoznamo simbolno pot človeštva: »...V potu svojega obraza boš jedel kruh, dokler se ne povrneš v zemljo...« (3,19). Ta je drugačna od tiste, ki si jo je Bog prvotno zamislil. Jest od prepovedanega drevesa je pomenilo prelomiti zapoved, čemur sledi občutek sramu, strahu in nemoči (3,10). Iz te povedi prepoznamo, da se pri prvem človeku Adamu vzpostavi samozavedanje, klic vesti in prepoznavanje individualnega ločenega lastnega jaza, ki ga prej ni bilo, in njegove nadaljnje »poklicne« poti, ki je razdeljena na moški Adamov in ženski Evin vidik. V kontekstu današnjega razumevanja je to proces zavedanja sebe, odkritja grešnega jaza in zavedanja sebe kot samospoznavnega akta, ki pri naših prvih prednikih sproži proces ustvarjanja samopodobe oziroma samoidentitete. Pomeni pa tudi zmožnost spoznavanja in prepoznavanja, kaj je dobro in kaj slabo (3,20).

V pripovedi o prepovedanem sadu lahko zaznamo proces prepoznavanja lastnega jaza, kdo sta in kaj sta, saj dobita vpogled v lastni jaz kot samopodobo in oblikovanje identitete po storjenem prepovedanem dejanju – ta samopodoba zaradi prestopka seveda ni lepa, zato se v rajskem vrtu tudi skrijeta, da bi ju Bog ne videl; da bi ne videl njune lastne samozaznane sramote, ki se v izraža v zavedanju nagote. Nekdanja skupna identiteta z Bogom – v določenem smislu lahko rečemo, da sta bila v Bogu in Bog v njiju, torej s skupno identiteto – se od Boga izdvoji v specifično identiteto grešnikov Adama in Eve, v nadaljevanju pa tudi vseh njunih potomcev. Upoštevajoč pojmovanje jaza pri Jamesu (Musek 2007) bi lahko rekli, da se, sicer pod pritiskom zunanje avtoritete, po prelomu obljube v raju pri Adamu in Evi aktualizira aktivni jaz.

Filozofska psihologija pojem jaza povezuje s človekovim samozavedanjem in z občutjem samoidentitete (Musek 2007): pojmovanje samega sebe in doživljanje sebe kot subjekta; jaz je to, kar »ve, da je« in »kar ve, da ve, da je«. Za psihologijo je ta vidik jaza samo eden od mnogih. Pravzaprav so psihologi kmalu ugotovili, da se za jazom ali v jazu skriva mnogo stvari. In kot kaže, jih je od vseh vidikov jaza najbolj zanimal tisti vidik, ki zajema podobo (pojem), ki si ga posameznik ustvarja o samem sebi.

James razlikuje dva vidika jaza (Musek 1992). Po eni strani imamo jaz kot subjekt; tu gre za jaz, ki deluje kot akter, nosilec delovanja – in ta je po našem raz-

mišljanju za razvoj poklica in poklicanosti ključen. Po drugi strani imamo jaz kot objekt, kot podobo, ki si jo jaz ustvarja o samem sebi. Pri vprašanju poklica deluje zlasti prvi vidik jaza, psihološko pa je ravno tako zanimiv drugi aspekt, saj podobe o sebi ne moremo pojmovati le kot predstavo, ki jo ustvarimo o sebi kot o delujočem subjektu. Psihološko gledano je namreč jaz zlasti to, kar mislimo o sebi, da smo in – v smislu, ki se ga je James zelo dobro zavedal, tudi to, kar želimo pokazati, da smo. V konceptu Savickasove (2015) teorije kariere najdemo identični komponenti jaza in sicer: 1) védenje o sebi naših zmožnostih/osebnosti ter 2) kaj želimo postati kot akcijski del jaza, ki se pojavlja v našem razmišljanju skozi življenjske teme. To je v bistvu Superjev (1984) koncept poklica (poklic kot prevajanje lastne samopodobe), ki ga očitno uporablja tudi Savickas (2015) v sodobnih pristopih oblikovanja/konstruiranja življenja.¹

Iz nadaljnjega dialoga v Edenskem vrtu spoznamo, kakšna bo nadaljnja poklicna pot Adama in Eve: Bog Adamu pove, da bo zaradi tega, ker je jedel s prepovedanega drevesa, prekleto zemlja, ki jo bo obdeloval v potu svojega obraza – rodila mu bo osat in trnje (1 Mz 3,17), kar pomeni težko delo na zemlji, s katero se bo preživljal on in njegovi predvsem moški potomci. Evi pa določi, da bo njeno poslanstvo zlasti materinstvo, ki bo porajalo tudi trpljenje in skrb za otroke. Iz navedenega lahko ugotovimo: prvič, da sporočila Boga glede njune nadaljnje poklicne poti zvenijo trdo, zato jih razumemo kot neke vrste kazen za storjeni prekršek, in drugič, da Bog človeku odmerja nujno dejavnost za preživetje, kjer pa se zelo malo izpostavljajo možnosti ali alternative, kar pomeni direktivni način poseganja. Je potemtakem Bog posegel direktivno: ni posebnih možnosti alternativnega odločanja, je pa možnost odločanja v razmerah ‚pridobivanja kruha‘ za preživetje – in kako si to razložiti v kontekstu poklica, poklicanosti in svobode, ki jo sicer Bog človeku daje?

Direktivna poseganja avtoritete v odločanje o poklicu najdemo bolj ali manj pogosto skozi vsa zgodovinska obdobja. Pojavljajo se kot nujnosti in ‚usmeritve‘ za mlade na strani države ali pa družinske avtoritete. Crites (1987) pravi, da sta ključni pogoj za poklicno odločanje vsaj dve alternativni, svobodni in prosti možnosti odločanja. Prav zato bi se morali tudi pri poklicnem svetovanju direktivnim posegom avtoritete svetovalcev ali staršev odreči (Savickas 2015). Prenos odločanja o izbiri na sam subjekt predstavlja ne le uresničevanje njegove svobode, pač pa tudi njegove odgovornosti za izbor odločitve. To pa pri posamezniku običajno sproža stisko, saj posledično terja tudi prevzem odgovornosti za osebne, finančne in socialne posledice slabe ali napačne odločitve (Drobnič 2018).

V zvezi z dodeljevanjem materinske vloge, ki jo prepoznamo v sporočilu Boga Evi, se pojavlja še vprašanje, kaj vse v poklic ali poklicanost spada. Je to tudi vloga materinstva in vse, kar je s to vlogo povezano? Prvotna definicija kariere, ki jo v 50 letih prejšnjega stoletja postavi Super, združuje tako profesionalne vloge kot

¹ *Life design* (slov. oblikovanje življenja) je Savickasov konstrukt njegovega kariernega svetovanja, ki ga poznamo pod besedno zvezo ‚*Constructivist approach*‘ – konstruktivistični pristop v kariernem svetovanju.

tudi osebne vloge, ki vključujejo prostočasno delo, materinstvo, izobraževanje, dobrotne dejavnosti. Sedanji modernistični pogledi, kot jih lahko prepoznamo v feminističnih študijah, želijo materinstvo, domačo vzgojo otrok, druge družinske obveznosti, ki so bile prvotno dodeljene Evi, od pojma kariere oz. poslanstva odvojiti: jih torej iz celote človekove osebnosti izdvojiti in razvrednotiti (Federici 2012), s tem pa razvrednotiti žensko kot tako. Takšna izdvojitev je tudi v nasprotju s pojmovanjem kariere, ki ga podaja avtor teorije kariernega razvoja Super (1984) – zato ni nobenega razloga, da materinstva ne bi videli kot resnični poklic in poslanstvo. Materinstvo poleg tega podporno vpliva na opravljanje drugih, poklicnih nalog, npr. izobraževanje, na delo v okviru družine, saj se pri njegovem opravljanju oblikujejo potrebne kompetence in zmožnosti, motivi, interesi posameznika in s tem celotna delovna osebnost posameznika (Barrick 2005).

Je potemtakem ravnanje Boga, ki je Adamu in Evi določil nadaljnjo, karierno pot, omejitev svobode – nujnost, od katere ne moreta odstopiti? Gre torej za avtoritativnega, 'svetovalca', ki prevzema odgovornost za prva dva človeka in njuno potomstvo, kaj da naj delata? Gre v ozadju morda za božanski Logos, ki ga ne razumemo – intencija, ki je nam nerazpoznavna? Je potem človek še svobodno bitje? Na to vprašanje bomo skušali odgovoriti s pomočjo sodobnih orodij diferencialne, socialno-kognitivne psihologije, teorij kariernega razvoja in etičnih premis.

4. Kaj je temelj poklicne odločitve in poslanstva

Pri odločanju za poklic ali poslanstvo je zato treba vedeti, za kaj smo poklicani oz. kaj je naše poslanstvo. Nedvomno je to težko vprašanje, o čemer govorijo tudi analize. V luči sodobnega odločanja za poklic mladi v pretežni meri iščejo najboljše priložnosti za dober zaslužek, za manj naprezanja in morda še iskanje ugleda – misleč, da jih bo to osrečevalo (Drobnič 2018), kar pa se pozneje izkaže za problematično. Treba je torej vedeti, kam moramo iti, kaj naj dosežemo, izpolnimo oz. kakšno poslanstvo imamo – ne pa le, čemu naj se izognemo ali kaj naj zapustimo. Zato je ključno vprašanje, za katero področje, kakšno misijo naj se odločimo. V jeziku poklicne orientacije je posameznik pred vprašanjem, kateri poklic/poklicno področje je zanj najbolj primerno, kje naj najde svojo poklicanost. Parsons (1909), ki ga pogosto imenujemo očeta poklicne orientacije, je postavil temeljno izhodišče: prava poklicna odločitev je tesno povezana s posameznikovimi osebnostnimi lastnostmi v najširšem smislu (osebnostni profil), ki jim moramo najti ustrezno skladno zaposlitveno področje (poklicni profil), kar zagotavlja poklicno zadovoljstvo in srečnost. Ta proces bi lahko poimenovali iskanje poklicnosti posameznika, kar Sellers Shermer idr. (2005) razlagajo kot prepoznavanje namena našega življenja.

Vsak od nas velja za edinstvenega človeka, torej osebo, ki nima sebi enakega in ima edinstveno gensko strukturo. Zato je logično, da zaradi tako velikega števila posameznikovih osebnih lastnosti, ki so temelj za poklicno odločanje, za posameznika z 'osebnostnim profilom' težko najdemo ustrezen odgovor, kaj je 'adekvaten' poklicni profil, ki posamezniku omogoča dobre poklicne dosežke in zadovoljstvo.

To je precej težko opravilo, zato je Holland (1985) s svojo 6-tipsko metodologijo to spoznavanje poenostavil – da je takšno ugotavljanje pregledno in sedaj tudi vsestransko razširjeno. Vsekakor pa je v luči sodobne digitalizacije podatkov in procesov to veliko lažje uresničljivo, saj je možno zajeti veliko vhodnih podatkov osebnosti, da dobimo izhodne rešitve v primernih zaposlitveni/poklicnih profilih. Gre za sodobne teste, ki slonijo na digitalnih maticah – eden od teh je tudi digitaliziran Hollandov test iskanja poklicne poti (SDS) (angl. *Self-Directed Search*), ki poleg natančnih številčnih rezultatov zmore tudi zelo solidne interpretacije v smislu poklicanosti posameznika: to je bila včasih naloga izključno svetovalca.

Ljudje se zelo razlikujemo med seboj po videzu, osebnostnih lastnostih, značaju, sposobnostih, kompetencah, znanjih, zmožnostih ... Tako kot je veliko profilov oseb, je veliko tudi poklicnih področij, saj poklicna področja tvorimo ljudje s svojimi osebnostnimi lastnostmi (Holland 1985). Če opazujemo razvoj poklicnih področij in poklicev, ugotovimo tudi ogromno število novih poklicev. Zgolj na področju računalništva je v zadnjih 30 letih nastalo vsaj 50 poklicev! Zato je ustrezen izbor poklica ali karijerne poti razmeroma težka naloga.

Običajno se naše razmišljanje pri vprašanju poklicne odločitve vrti okoli sposobnosti kot ključnega dejavnika pri odločanju za poklic. Sposobnosti/talentriranosti pa imajo najmočnejšo gensko determiniranost, torej dednostni vpliv. Običajno se med 'uporabne' talentriranosti šteje zgolj umske – pa še to zgolj intelektualne – sposobnosti; druge, kot so npr. umetniške, pomnilne (spominske), prostorsko-orientacijske, pa so običajno prezrte; kaj šele, da bi med tiste lastnosti, ki ne samo, da pomenijo posameznikovo individualnost, pač pa tudi pomembno dobrodošlo izjemnost in so zato pri odkrivanju poklicanosti vredne upoštevanja, šteli duhovne razsežnosti, zmožnost empatije, čustvene sposobnosti, motivacijo (Drobnič 2018).

Musek (2007) na podlagi raziskav navaja, da so tudi najpomembnejše osebnostne dimenzije zunaj kognitivnega kroga v bistveni meri odvisne od dednih (vrojenih) dejavnikov – torej tudi zanje velja visoka raven dednosti. Celo stališča, prepričanja in vrednote, za katere so mnogi menili, da ne morejo biti dedno naravnani, so v pomembni meri odvisni od dednosti (Keller idr. 1992; Olson idr. 2001; Tesser 1993; Waller idr. 1990). Kako je to mogoče? Musek razlaga, da je najbolj verjetno, da je vpliv genov dvojen: neposreden in bolj posreden. Neposreden je takrat, ko podobne dedne zasnove pomenijo podobne naravnosti do sveta, (socialnega) okolja. Tudi dimenzije osebnosti (vključuje jih danes najbolj znani strukturni petfaktorski model osebnosti) imajo gensko predispozicijo. Te dimenzije so ekstravertnost, prijetnost, vestnost, nevroticizem in intelektualna odprtost. Ta podlaga ima po rezultatih večjega števila raziskovalcev, kot navaja Musek (2007), genetsko podlago, ki je znatna, a ne tako kot pri inteligentnosti. Zanimivo je, da je najbolj dedljiva dimenzija odprtost – to pa je tista, ki je med vsemi temeljnimi dimenzijami osebnosti najbolj povezana s kognitivnim delovanjem in kognitivnimi sposobnostmi, kot npr. s kristalizirano inteligentnostjo.

Zgoraj smo omenili, da je Holland opredelil šest ključnih ('idealnih') tipov osebnosti, s katerimi lahko pojasnimo in opredelimo vsakega posameznika. V konkre-

tni situaciji avtor zatrjuje, da upoštevamo zlasti dva ali tri prevladujoče idealne tipe, pridobljene s pomočjo specifičnega testa SDS, ki je v bistvu test sposobnosti, vrednot in motivov. Ta profil osebnosti tvorijo pretežno gensko opredeljene posameznikove danosti in spremenljivi del, pa tudi mehki dejavniki, kot so vrednote, interesi (Brown 1996), ki so posredno tudi dedni (Musek 2007). Za namen izbora pravega poklica ali poklicanosti moramo temu profilu osebnosti najti ustrezno identično mesto v okolju (profil okolja), ki dejansko pomeni skladnost profila osebnosti in okolja in ga teoretično in praktično razvoja kariere tako ne poimenujejo – pač pa ga opredeljujejo kot ustrezno traso kariere, ki posamezniku nudi zadovoljstvo. Popolne skladnosti verjetno ne moremo doseči, pa tudi ni nujno, da gre pri pravem izboru samo za en poklic. Shematično bi lahko rekli, da pomeni iskanje poklicanosti izbrati ustrezno delo/zaposlitev v nekakšnem razponu ali prostoru. Ta prostor pomeni v širšem smislu več bolj ali manj ustreznih področij poklicanosti. Sicer nam je v odločanju dana svoboda, a hkrati tudi odgovornost za napačne odločitve. »Božji klic je v osnovi dan, naša odločitev pa je prosta!

Pri poklicanosti je potemtakem treba razumeti, da je v večinskem spektru povezana z genskimi danostmi, od katerih imajo prevladujoč vpliv sposobnosti – ali preprosto povedano, talenti. To pomeni, da je naša poklicanost povezana z notranjimi danostmi človeka, zlasti našimi talenti – zato jo odkrivamo predvsem skozi talente, ki so nam dani. Nedvomno pomeni talentiranost posameznika višjo potencialno zmožnost ustvarjanja in v nekem smislu privilegiran položaj glede na preostale ljudi, ki teh danosti/sposobnosti nimajo. Od talentiranih se zato pričakuje tudi večji družbeni prispevek. Gre torej imanentno za poklicanost, ne samo pravi izbor – pač pa tudi za to, da to vlogo/poklic resno in odgovorno izpolnjujemo. Jezus se v priliki o talentih (Lk 19,11-27) te kočljive problematike dotakne: v odnosu med gospodarjem in služabniki postavlja dispozicijo pravičnosti, ko gospodar ob svoji vrnitvi s potovanja od tistih, ki jim je dal več talentov, pričakuje tudi večje vračilo – beri: obresti. S to priliko vzpostavlja nov pogled na poklicanost in pravičnost, v katerem izpostavlja pomen našega prizadevanja in dolžnosti v poklicu/poklicanosti, da z delom, naporom in modrostjo povečujemo – in ne samo ohranjamo – blaginjo zase in za druge, kar je nedvomno povezano tudi z naročilom prvima človekoma, naj si podvržeta zemljo, naj na zemlji umno in prizadevno ustvarjata.

V smislu pravičnosti je ta neenakomerna dedna porazdelitev talentov na prvi pogled nepravilna, zato si z vidika pravičnosti smotrnost sistema štipendiranja za talentirane v Sloveniji težko razložimo, saj takim talentiranim dodeljujemo še dodatne finančne dotacije iz proračuna, ki jim jih omogočajo tudi tisti brez talentov, ki vplačujejo v državno blagajno. Potemtakem bi lahko 'pravično štipendiranje' razumeli le kot pomoč tistim, ki jih ovira pomanjkanje, siromaštvo in finančna stiska, da bi uresničevali svoje poslanstvo. Osnova za odkrivanje poklicanosti so sicer dani talenti in druge strukture/danosti osebnosti, je pa naša moralna dolžnost, da jih tudi zelo koristno oz. marljivo uporabljamo in s tem svojo poklicanost celovito izpolnimo.

5. Kdo moje poslanstvo prepoznava in kdo o njem odloča

V polju mnogih poklicev je veliko različnih osebnostnih profilov/lastnosti posameznikov, ki iščejo svoje poklicno pot, in priti do odločitve je razmeroma težko (Patton in Mc Mahon 2006; Drobnič 2018), zato je vloga svetovalca za posameznika pomembna in hkrati razbremenjujoča. Vloga svetovalca je, da s pomočjo tehnik vpogleda v in spozna ključne osebnostne lastnosti, ki so pomembne za poklicno odločanje, za klienta poda mnenje, kaj bi bilo zanj najbolje, in mu to odločitev tudi posreduje. V takšnem direktivnem pristopu (Lapajne 1997), za katerim stoji tudi moč avtoritete svetovalca, svetovalec prevzema odgovornost za odločitev, ki hkrati pomeni tudi določeno mero nezaupanja v moč razsodnosti za odkrivanje poklicanosti pri klientu samem. Tak pristop, ki je ne samo v praksi kariernega svetovanja, pač pa tudi na drugih področjih še vedno zelo razširjen, je vendarle delikaten, saj svetovalec prevzema nase odgovornost tudi za odločitve, ki pritičejo klientu – odvzeta odgovornost pa klientu ob napačni odločitvi prinaša grenkobo, ki se kot averzija ali obtožba za neuspeh običajno usmeri na svetovalca (Drobnič 2018). Te pristope najdemo zlasti v obdobjih, ko so prevladovalе teorije lastnosti in zahtev, kar je značilno za svetovalne pristope do sedemdesetih let prejšnjega stoletja, za katere je značilna še ireverzibilnost poklicne odločitve, torej da neustrezne poklicne odločitve ni moč popraviti.

Ob koncu 20. stoletja začnejo prevladovati nedirektivne svetovalne strategije v kontekstu teorij socialnega učenja (Mitchell in Krumboltz 1996), ki pomenijo prenos pristojnosti odločanja za poklic na klienta, pogosto v okoliščinah splošno dostopnih instrumentov za ugotavljanje profila osebnosti, ki jih nudijo sofisticirana spletna orodja (in tudi klientova interpretacija poklicnega profila osebnosti). Ti nedirektivni pristopi so se oblikovali v okviru teorij poklicnega razvoja, ki gradijo na osnovi socialno-kognitivne psihologije, kot je npr. kognitivni informacijski pristop (Peterson idr. 2003). To je v nadaljevanju preraslo v različne pristope, ki jih je mogoče združiti v postmoderno ali konstruktivistično perspektivo, se pa lahko vsak od teh pristopov osredotoča na različne vidike in ima zato tudi svoje poimenovanja (npr. perspektivizem, interpretivizem, konstruktivizem). Konstruktivizem klienta prepoznava kot konstruktorja na poti lastnega poslanstva, vloga svetovalca pa je v sokonstruktorstvu, torej v pomoči gradnji z osrednjo vlogo klienta. Ta pristop najbolj prepoznamo v Savickasovem (2015) oblikovanju življenja (ang. *life design*). S tem pride pri poklicnem odločanju do nekakšne razveze odgovornosti svetovalca do klienta ter prenosa večjega dela te odgovornosti na klienta in krepite njegove avtonomije. Ti pristopi v svetovalnem procesu, ki bi ga lahko poimenovali bolj kot dialog med svetovalcem in svetovancem, uveljavljajo bolj izravnane vloge, medsebojno spoštovanje med svetovalcem in svetovancem, rast in dozorevanje klienta in dvig profesionalnosti svetovalca. Poleg navedenega se vključujejo še nekatere nove tehnike svetovanja, kot je nizanje pripovedi (Savickas 2015), potek notranjega in zunanjega dialoga – dialoški jaz (McIlveen 2017); zlasti slednja se usmerja v še precej neraziskane dialoške koncepte med svetovalcem in svetovancem, in sicer predvsem v pogojih socialno-kognitivne psihologije.

6. Poklicanost in osebe s posebnimi potrebami

Za osebe s posebnimi potrebami je dolgo veljalo, da se z njihovimi poklicnimi odločitvami nima smisla ukvarjati, pomembnejša je bila rehabilitacija in ustrezno skrbstvo za njih (Drobnič 2018). Šele ob koncu 20. stoletja začne to postajati ne le humanistično vprašanje, pač pa tudi socialnoekonomsko, vključno s poklicnim odločanjem. Prilika o blagih (Lk 6,20-23) se nam tako v kontekstu današnjega razumevanja poveljevanja sposobnosti in ustvarjalnosti kaže kot vrednostni paradoks, saj Jezus v ospredje postavi tisto, kar mi ljudje pravzaprav postavljamo v ozadje:

»Ko je zagledal množice, se je povzpел na goro. Sédel je in njegovi učenci so prišli k njemu. Odprl je usta in jih učil: »Blagor ubogim v duhu, kajti njihovo je nebeško kraljestvo ...« (Lk 6,20-23)

V luči sodobnega časa je blage težko razumeti, torej je težko razumeti, zakaj je Jezus blagroval tiste, ki trpijo za pomanjkanjem duha, sposobnosti in drugih vidikov zapostavljenosti. Kako bi to lahko prepoznali ne kot zlasti problematično, pač pa kot prednost, ki se kaže kot paradoks? Je v ozadju božanski Logos, ki ga težko prepoznamo? Nekaj tega lahko pojasnimo s spoznanji, ki jih prinaša pozitivna psihologija. Robitschek in Woodson (2006) poudarjata, da bi lahko poklicno svetovanje bolj razvijalo in izvajalo znanja ter orodja s področja pozitivne psihologije – zlasti pri tistih, ki so kakorkoli ovirani ali zapostavljeni. Pozitivna psihologija je področje, ki ljudi dojema kot zmožne, da jim vsaj občasno uspe »razcveteti se in spodbujati svoj potencial« (2006). Njene temeljne ideje so blizu filozofiji Carla Rogersa – Rogersov (1961) pogled na človeško naravo je pozitiven; posamezniki so namreč nenehno usmerjeni k doseganju svojega polnega potenciala. To nakaže, da ima pozitivna psihologija svoje korenine v humanistični psihologiji. In ne samo to, v kontekstu svetovanja postavlja svetovalce pred izziv, kako najti – če so zadosti poglobljeni in razumni – odličnosti, ki so lahko dober temelj za karierno/poklicno odločanje, v vsakem človeku ne glede na njegove siceršnje motnje, invalidnosti in težave; te zadnje pravzaprav v sebi nosi vsak izmed nas.

Če profil osebe izgrajujemo na močnih točkah in prednostih, ne pa na boleznih ali motnjah, se lahko zgodi premik v poudarku s šibkosti, kot so bolezen, nezmožnost, invalidnost, na močna področja, kar je povezano z optimizmom, ki postane mobilizator prizadevanja za iskanje rešitev težav in stisk (Drobnič 2018). Zato je vztrajanje pri medicinski paradigmi in klasičnih pristopih v poklicni rehabilitaciji – kar pomeni graditi poklicno pot na podlagi bolezni, motenj ali težav – kontraproduktivno. S tem namreč posameznik o sebi vzdržuje negativno podobo, kar pa ga hromi in spodkopava lastno samopodobo. Osebe, ki sebe predstavljajo kot obolele, nezmožne in invalidne, na enak ali podoben način sprejema tudi okolica. Iz tega lahko zaključimo, da je bolje, če posamezniku pomagamo, da se osredotoči na to, kar zmore, v čemer je dober ali odličen. S tem bo tudi manj stigmatiziran ali pa bo stigmatizacija pozitivna – na osnovi moči posameznika, ki jo bo okolica opazila, kar je za doseganje poklicnih ciljev pomembno (Drobnič 2018). V tej luči lahko razumemo tudi Jezusove blage, ki tako niso več tragična usoda, poleg tega

pa so lahko pot v nebeško kraljestvo. Nick Vujicic² pogosto poudarja, da je invalidnost predvsem v glavi posameznika – gre za mišljenjske konstrukte kot ovire – ki je usmerjen na to, česa vse ne zmore. Zato je potreben obrat, ki zlasti ob zunanji spodbudi človeka okrepi, da išče v sebi tisto najboljše, kar ga odlikuje in mobilizira njegove sile k prizadevanju za odličnost.

Poleg tega osebe s posebnimi potrebami na posameznih področjih dela in kariere izkazujejo celo določene prednosti, kar velja uporabiti njim v prid. Tako so se posamezniki z avtizmom na testih, ki zahtevajo osredotočanje na podrobnosti znotraj bolj zapletenih vzorcev, izkazali za boljše (Huygelier idr. 2018). To pomeni, da so boljši sistemizerji kot empatizerji: navdušeni so nad logičnimi strukturami in zato bolje obvladajo prefinjen računalniški jezik. Pomenljivo je, da učenci z avtizmom dosegajo tudi statistično pomembno boljše rezultate od preostalih na visokofiguralnih testih IQ (Motttron 2011).

V drugi študiji so medtem ljudje z disleksijo pokazali sposobnost prepoznavanja nemogočih tridimenzionalnih predmetov³ hitreje in z večjo učinkovitostjo kot skupina posameznikov brez te motnje (Karolyi idr. 2003). Študenti z učnimi težavami pogosto izkazujejo tudi podjetniške sposobnosti, ki so višje od povprečja. Raziskava med ameriški podjetniki je tako pokazala, da je ena tretjina podjetnikov poročala o disleksiji, v primerjavi s samo enim odstotkom srednjih menedžerjev v velikih korporacijah (Drobnič, 2017).

Druge kategorije invalidnosti kažejo podoben razpon prednosti. Mnogi otroci z ADHD so na primer nagnjeni k iskanju novosti, kar je pomemben predpogoj za ustvarjalno vedenje (Boot idr. 2017). Otroci z bipolarno motnjo so dosegali višje rezultate kot drugi na priljubljenem testu ustvarjalnega mišljenja (Simeonova idr. 2005). Ljudje z Williamsovim sindromom pogosto kažejo dobro razvite glasbene sposobnosti in zanimanja (Levitin idr. 2004). Otroci z motnjami v duševnem razvoju imajo medtem pogosto prednosti, povezane s čustvi in osebnostjo – Downov sindrom, na primer, je bil označen kot ‚sindrom očarljivega princa‘ zaradi prijaznega odnosa in razorožitvenih nasmehov mnogih ljudi s to genetsko razliko (Dykens 2006), ki lahko očarajo druge člane v skupini.

Gornja spoznanja nas lahko prepričajo, da bi se pri usposabljanju in poklicanosti ranljivih oseb usmerili v zanje prednostna področja delovanja, ki bi izhajala iz njihovih močnih kompetenc in znanj, ki jih posedujejo, ter iskanje duhovnih virov moči (Drobnič 2018) – tudi notranjih, o katerih govori Peng (2015) kot konstruktih pozitivne psihologije. Gre za psihološko povečanje moči posameznika ali skupine, ki pogosto vključuje razvijanje samozaupanja v lastne vire moči ob gradnji dobre samopodobe. In zato lahko Govor na gori (Lk 6,20-23) razumemo tudi kot spodbudo za deprimirane posameznike, da odkrijejo lastno odličnost in možnosti ure-

² Nick Vujicic je znana javna osebnost, ki se je zaradi genskih motenj rodil brez nog in rok, pa vendar razvil svoje druge sposobnosti, kot so govor, retorična izjemnost, motivacija in jasna osredotočenost, da je tako postal eden od najboljših motivatorjev današnjega sveta. Op. avtorja (npr.: <https://nickvujicic.com/>)

³ Po njih je zaslovel umetnik MC Escher.

sničevanja svojega poslanstva v darovih, ki jih imajo, in jih tudi nadgrajujejo. Obe nem gre za sporočilo, da božje kraljestvo najde uresničitev tudi tam, kjer ga naše oči morda ne vidijo – ga pa nekdo Drug nad nami, božanski Logos, kar se lahko izpolni v območju odnosov med ljudmi.

Pomembno je torej, da – tudi s pomočjo sodobnih poklicno-kariernih instrumentov – poiščemo svoje darove v talentih, spektru lastnih moči nad slabostmi in iz tega naredimo lasten projekt poklica, poklicanosti ali oblikovanja življenja (*life design*), kot bi se izrazil Savickas (2015).

7. Zaključek

Je potemtakem gledanje na poklicanost skozi osebnostni profil, ki je v večji meri hereditaren, to, da smo vnaprej predestinirani in posameznik nima svobode – da je za neki poklic določen? V vsakem posamezniku so vrojeni dejavniki, ki v večji meri kažejo na poklicanost. Hereditarni elementi poklicnega odločanja so v osnovi sporočilo o poklicanosti, ki tako postane ne zgolj en poklic, pač pa prostor poklicev in poklicanosti z variabilnim delom – v celoti pa s poudarkom na odgovornosti in svobodi posameznika.

Vloga poklicnih svetovalcev pri tem ni v avtoriteti in direktivnem usmerjanju, narekovanju svetovancu, kaj naj stori – tako bi se namreč posamezniku odvzemale odgovornost za odločitve in hkrati zmanjševalo polje njegove svobodne odločitve –, pač pa v sokonstruiranju klientovega odkrivanja in gradnji poklicanosti ali kot bi se izrazil Savickas, *‘life design’*. Ideal *‘life designa’* je torej *‘božji koncept’*, idealna zamisel – tisto pravo, čemur se na podlagi vpogleda v lastno strukturo in moč z odločitvami in delovanjem lahko približujemo. Razumeti ga je kot Platonov (Kocijančič 2005) ideal,⁴ ki ima *‘odseve’* v dejanskosti oziroma tistem, kar smo sami zmožni razumeti. Končni smisel je lahko tudi nadgrajen, kar je v širši dimenziji kot le biološka dednost transcendentni božji Logos. Človeški smisel potemtakem sega tudi izven biološkega smisla, saj je biološki smisel v tem, da se izpolnjuje le biološko smiselno, kar za človeka kot presežno in transcendentalno bitje ni zadosti (Chardin 1978).

Pravi smisel življenja se torej dopolni onstran biološko determiniranega. Zavedati bi se morali, da se *‘zavest’* nahaja izven tiste zavesti, ki jo določajo zgolj posameznikove možganske danosti. Terzin⁵ govori o zavesti, ki ima osnovo v Heisenbergovem principu, po katerem je za vsako pojavnostjo, ki je upravljana in pomenljiva, širši nabor znanja, logike in s tem utemeljitev za tisto, kar je dano v sami konkretni pojavnosti. To pomeni, da je za vsakim živim bitjem, ki ima milijardno gensko strukturo, večji nabor znanja in strukture kot ta genska struktura pojavno-

⁴ Platonov idealizem predpostavlja, da materialni svet ni najbolj resničen ali pomemben vidik obstoja; namesto tega obstaja višje kraljestvo abstraktnih, nematerialnih oblik ali idej, ki predstavljajo pravo bistvo vseh stvari (op. avtorja).

⁵ University of Austin, Canada.

sti. S tem principom si lahko razložimo tudi širši načrt za posameznika in njegov *life design*. Tu pa so načini poklicanosti zelo različni, včasih tudi skozi ‚sporočila‘, ko delamo za dobro drugih ljudi, za ranljive osebe in izpričujemo moralni zakon: kar ste storili mojim najmanjšim, ste meni storili – in za to je plačilo v nebesih! Zgornje spoznanje prepoznamo v priliki o mladeniču (Mr 10,21). Mladenič, ki je izpolnjeval vse božje zapovedi, pa čutil v sebi nemir, je k Jezusu pristopil z iskrenim vprašanjem: »Kaj naj storim?« Jezus se je zazrl v njegove oči in ga vzljubil. Reče mu: »Eno ti manjka: pojdi, prodaj, kar imaš, in daj ubogim, in imel boš zaklad v nebesih; nato pridi in hodi za menoj.« Tu prepoznamo še drug transcendentni Logos, paraboliko in povsem konkretna napotila za uresničevanje: da naj se odpovemo sodobnim zaslužnivalcem, sodobnim bogovom potrošništva in stopimo na njegovo pot »resnice in življenja, ki nas bo osvobodila«.

Moramo se zavedati, da vsaka odločitev, tudi izbira poklica, pomeni prevzemanje posledic. Če imamo svobodo, potem lahko izbiramo med alternativami, med alternativnimi poklici, pri tem pa se moramo zavedati, da če preveč stopamo iz prostora naravnih danosti in potencialov, sami prevzemamo tveganja za neuspeh in nezadovoljstvo. Svoboda ni le v svobodnem izbiranju *per se*, pač pa mora biti posameznik resnični subjekt izbire, zato mora vedeti, zakaj izbira to in ne drugo možnost. Kdor ne izbira zavestno, umno in premišljeno, tudi svoboden ni, ker je pod vplivom okoliščin in naključij, ki jih ne obvladuje (Stres 1999). Izbira mora biti torej umna in razsodna, po pameti. Svobodne izbire poklica ni brez umnosti ter odgovornega in razsodnega premisleka. Zato svobodna izbira ni v samovolji (posameznik dela, kar se mu zljubi ali zahoče), temveč v tem, da dela tisto, kar spozna za dobro, prav in umno. In za poklicno odločanje je treba o sebi kaj vedeti in se umno odločati. Nad starogrškim preročiščem v Delfih je zapisano »Spoznav samega sebe«!

V luči našega razmišljanja so Hollandova, Parsonsova, Savicksova in še druga spoznanja o dobrem poklicnem odločanju še kako potrebna, saj z njimi prepoznavamo sebe, svoj osebni profil, s tem pa tudi poklicanost in poslanstvo. Ta poklicanost je zasidrana zlasti v naših talentih in močeh – in v tem je tudi odgovor na to, kaj je najboljše za vsakega posameznika, da postane opravljanje poklica zanj smiselno, osmišljeno. Lahko pa spoznamo, da odkrivanje poklicanosti ni le v bioloških determinantah, temveč je v ozadju transcendentni Logos, ki nam je v pomoč pri doseganju najboljšega za nas in druge. Mi smo izbrani, da izpolnimo poslanstvo, a še prej ga moramo spoznati. Če ima Bog že od trenutka našega stvarjenja za vsakega izmed nas svoj načrt oziroma »prostor svobode in odgovornosti«, bo gotovo vsakemu dal tudi znamenja, da bo lahko nanje odgovoril. Seveda je od nas odvisno, ali smo zanje odprti, ali smo jih pripravljeni prepoznati in sprejeti v vseh vidikih našega dojemanja: čustvenih, razumskih in duhovnih. Le če smo pripravljeni naši poklicanosti slediti, jo bomo zmožni tudi zares odkriti. Pravzaprav je brez pomena svojo poklicanost iskati, če je nismo pripravljeni sprejeti.

Reference

- Barrick, Murray R.** 2005. Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance* 18:359–372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3
- Boot, Nathalie, Barbara Nevicka in Matthijs Baas.** 2017. Subclinical symptoms of attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) are associated with specific creative processes. *Personality and Individual Differences* 114:73–81.
- Brown, Duane.** 1996. Brown's values-based, holistic model of career and life role choices and satisfaction. V: D. Brown, L. Brooks, ur. *Career choice and development*, 337–372. San Francisco: Jossey-Bass.
- Crites, John Orr.** 1987. *Evaluation of career guidance programs: Models, methods, and micro-computers*. Columbus, OH: National Center for Research in Vocational Education, Ohio State University.
- Dalton, John C.** 2001. Career and Calling: Finding a Place for the Spirit in Work and Community. *New directions for student services* 95:17–25.
- Davidson, James C., in David P. Caddell.** 1994. Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion* 33:135–147.
- Dik, Bryan J., Ryan D. Duffy in Brandy M. Eldridge.** 2009. Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice* 40, št. 6:625–632.
- Dik, Bryan J., in Ryan D. Duffy.** 2012. *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. West Conshohocken, PA: Templeton Press
- Drobnič, Janez.** 2018. *Careers and people with special needs*. Koper: University of Primorska Publishing House.
- Duffy, Rayan D., in William E. Sedlacek.** 2007. The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior* 70:590–601.
- Dykens, Elisabeth M.** 2006. Toward a positive psychology of mental retardation. *American Journal of Orthopsychiatry* 76, št. 2:185–193.
- Elangovan, Anbalagan R., Craig C. Pinder in Murdith McLean.** 2010. Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior* 76:428–440.
- Elliott, Jo Kathy.** 1992. A preliminary study of people with life callings. Doktorska disertacija. The Union Institute.
- Federici, Silvia.** 2012. *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle*. New York: Common Notions.
- French, Jared R., in José F. Domene.** 2010. Sense of ,calling': An organizing principle for the lives and values of young women in university. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy* 44, št. 1:1–14.
- Holland, John L.** 1985. *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hunter, Isaac, Bryan J. Dik in James H. Banning.** 2010. College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior* 76, št. 2:178–186.
- Huygelier, Hanne, Ruth van der Hallen, Johan Wagemans, Lee de-Wit in Rebecca Chamberlain.** 2018. The Leuven Embedded Figures Test (L-EFT): measuring perception, intelligence or executive function?. *PeerJ* 6:e4524.
- Keller, Lauren M., Thomas Bouchard, Richard D. Arvey in Nancy L. Segal.** 1992. Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology* 77:79–88. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.79>
- Lapajne, Zdenko.** 1997. Psihološke teorije izbire poklica. V: *Prispevki o poklicnem svetovanju*, 9–55. Ljubljana: Republiški zavod za zaposlovanje.
- Lévinas, Emmanuel.** 1998. *Etika in Neskončno: Čas in drugi*. Ljubljana: Družina.
- Levitin, Daniel J., Kristen Cole, Michael Chiles, Zona Lai, Alan Lincoln in Ursula Bellugi.** 2004. *Characterizing the musical phenotype in individuals with Williams syndrome*. *Child Neuropsychology* 10, št. 4:223–247.
- McIlveen, Peter.** 2017. Dialogical self: Co-investigator in career self-research. V: Mary McMahon, ur. *Career counselling: constructivist approaches*, 153–163. London: Routledge.
- Mitchell, Lynda K., in John. D. Krumboltz.** 1996. Krumboltz's learning theory of career choice counseling. V: D. Brown in L. Brooks, ur. *Career choice and development*, 233–276. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mottron, Laurent.** 2011. The power of autism. *Nature* 479:33–35
- Musek, Janek.** 1992. Struktura jaza in samopodobe. *Anthropos* 24, št. 3/4:59–79.
- . 2007. *Geni in osebnost*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Olson, James M., Philip A Vernon, Julie Aitken Harris in Kerry L Jang.** 2001. The Heritability of Attitudes: A Study of Twins. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, no. 6:845–860.
- Orru, Marco.** 1983. The Ethics of Anomie: Jean Marie Guyau and Émile Durkheim. *British Journal of Sociology* 34, št. 4:499–518.

- McMahon, Mary, in Wendy Patton.** 2006. The systems theory framework: A conceptual and practical map for career counselling. V: Mary McMahon, ur. *Career Counselling*, 108–123. London: Routledge.
- Parsons, Frank.** 1909. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peng, Huiling.** 2015. Infusing positive psychology with spirituality in a strength-based group career counseling to evaluate college students' state anxiety. *International Journal of Psychological Studies* 7, št. 1:75.
- Peterson, Gary W., Jamess P. Sampson, Robert C Reardon in Janet G. Lenz.** 2003. Core Concepts of a Cognitive Approach to Career Development and Services. Florida State University. <https://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/4f008124b16b023e2d1d45aea2fe1f9c.pdf> (pridobljeno 13. 9. 2024).
- Platon.** 2005. *Zbrana dela*. Prevedel Gorazd Kocijančič. Zv. 2. . Celje: Mohorjeva družba.
- Robitschek, Christine, in Shelley Janiczek Woodson.** 2006. Vocational psychology: Using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *The Counseling Psychologist* 34, št. 2:260–275.
- Rogers, Carl Ransom.** 1961. *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rus, Veljko.** 1990. *Socialna država in družba blaginje*. Ljubljana: Domus.
- Savickas, Mark L.** 2015. *Life-Design Counseling Manual*. Rootstown, OH: Author.
- Sellers Shermer, Tina, Kris Thomas in Carni Ostman.** 2005. Women called: A qualitative study of Christian women dually called to motherhood and career. *Journal of Psychology and Theology* 33:198–209.
- Simeonova, Diana, Kiki D. Chang, Connie Strong in Terence A. Ketter.** 2005. Creativity in familial bipolar disorder. *Journal of Psychiatric Research* 39, št. 6:623–631.
- Stres, Anton.** 1999. *Etika ali filozofija morale*. Ljubljana: Družina.
- Super, Donald E.** 1984. Career and life development. V: D. Brown in L. Brooks, ur. *Career choice and development*, 192–234. San Francisco: Jossey-Bass.
- Teilhard de Chardin, Pierre.** 1978. *Pojav človeka*. Celje: Mohorjeva družba.
- Tesser, Abraham.** 1993. The importance of heritability in psychological research: The case of attitudes. *Psychological Review* 100:129–142.
- Virč, Eva.** 2021. Individualizem in kultura pristnosti kot maski narcizma. Doktorska disertacija. Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
- Waller, Niels G., Brian A. Kojetin, Thomas J. Bouchard, David T. Lykken in Auke Tellegen.** 1990. Genetic and environmental influences on religious interests, attitudes, and values: A study of twins reared apart and together. *Psychological Science* 1:138–142.
- Weber, Max.** 1988. *Protestantska etika in duh kapitalizma*. Ljubljana: Založba Škuc.