

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI  
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI  
ȘCOALA DOCTORALĂ PSIHOLOGIE COGNITIVĂ APLICATĂ**

**CARIERA CA VOCAȚIE: CONTRIBUȚII  
TEORETICE ȘI EMPIRICE**

**TEZĂ DE DOCTORAT**

**REZUMAT**

**Conducător științific:  
prof. univ. dr. NICOLAE-ADRIAN OPRE**

**Student Doctorand:  
Daniela Dumulescu**

**Cluj-Napoca  
2019**

## **Mulțumiri**

Mulțumesc în primul rând părinților mei și familiei pentru susținerea necondiționată.

Îi mulțumesc domnului prof. univ. dr. Nicolae-Adrian Opre, coordonatorul tezei mele de doctorat, pentru că mi-a oferit libertatea de a studia și explora o temă cu relevanță personală ridicată și pentru că mereu m-a încurajat și motivat să accept provocări profesionale noi. De asemenea, îi mulțumesc pentru că mi-a fost nu doar mentor, ci și un model uman și profesional, ceea ce a constituit o motivație în plus în demersul de cercetare.

Îi mulțumesc doamnei prof. univ. dr. Adriana Băban pentru susținerea constantă și exemplul personal în ceea ce privește dezvoltarea rețelei științifice. Le mulțumesc doamnei conf. univ. dr. Oana Negru-Subțirică și domnului conf. univ. dr. Norbert Petrovici pentru expertiza împărtășită și răspunsurile valoroase la întrebările cu care m-am confruntat pe parcursul realizării studiilor incluse în teză.

Îi mulțumesc doamnei profesor. univ. dr. Oana Benga pentru că mi-a fost mereu model de profesionalism și dedicare.

Le mulțumesc domnului Acad. Prof. univ. dr. Ioan Bolovan și doamnei conf. univ. dr. Sorina Bolovan pentru că mi-au fost modele zâmbitoare de dascăli cu vocație.

Le mulțumesc colegilor și prietenilor pentru susținerea constantă: drd. Carina Matei, dr Răzvan Jurchiș, dr. Gabriela Culda, lector dr. Mirela Ormenișan Calbaza, lector dr. Dana Opre, drd. Casandra Timar-Anton, lector. dr. Buzgar Ramona, lector. dr. Lucia Rațiu, drd. Cristina Filip, prof. Almășan Adriana, psih. Raul Lupaș, lector. dr. Daniel Andronache

Le mulțumesc tuturor actualilor și foștilor studenți pentru că mi-au oferit mereu inspirația de a continua demersul de cercetare, și le mulțumesc în special pentru ajutorul și susținerea constantă și neprețuită următorilor: Alexandra Manuil, Mara Miclea, Sergiu Marcu, Mircea Manita, Amelia Pușcoiu, Cinzia Pocol, Annamaria Kovacs, Dora Țoc, Diana Sarca, Dora Crișan, Larisa Trif.

Îi mulțumesc Părintelui conf. univ. dr. Constantin Necula pentru că mi-a fost mereu aproape și mi-a oferit la fiecare pas bucuria dragostei nemărginite a lui Dumnezeu.

Îi mulțumesc lui Dumnezeu că am ajuns până aici.

## **Acknowledgements**

I thank, first of all, my parents and the whole family for their unconditional support.

I thank Professor Adrian Opre, my coordinator, for giving me the freedom to study and explore an important and personally relevant topic for me and for encouraging me to accept new professional challenges. Also, I thank dr. Opre for being not only a mentor, but also a role model.

I thank Professor Adriana Băban for her constant support and personal example in developing an efficient scientific network. I thank dr. Oana Negru-Subțirică and dr. Norbert Petrovici for sharing their expertise and for valuable answers to issues I faced during the completion of the studies included in the thesis.

I thank Professor Oana Benga for being a model of expertise and dedication.

I thank Professor Ioan Bolovan and dr. Sorina Bolovan for their inspiration as professors with a strong calling to teach.

I thank for their constant support to my colleagues and friends: drd. Carina Matei, dr Răzvan Jurchiș, dr. Gabriela Culda, lector dr. Mirela Ormenișan Calbaza, lector dr. Dana Opre, drd. Casandra Timar-Anton, lector. dr. Buzgar Ramona, lector. dr. Lucia Rațiu, drd. Cristina Filip, prof. Almășan Adriana, psih. Raul Lupaș, lector. dr. Daniel Andronache

I thank to all my students for offering me the inspiration to continue my research projects. I thank for their constant and important support: Alexandra Manuil, Mara Miclea, Sergiu Marcu, Mircea Manita, Amelia Pușcoiu, Cinzia Pocol, Annamaria Kovacs, Dora Țoc, Diana Sarca, Dora Crișan, Larisa Trif.

I thank Pr. Constantin Necula for always being there for me and constantly giving me the joy of God's unconditional love.

I thank God for reaching this far.

# Cuprins

INTRODUCERE .....	6
CAPITOLUL 1 .....	7
1.1 Noile cariere- impredictibilitate și flexibilitate.....	7
1.2. Modelul tripartit al orientărilor în muncă- drumul de la organizație la individ.....	7
1.3 Dezvoltarea carierei- teorii și perspective contemporane .....	8
1.3.1 Teoria construcției carierei .....	8
1.3.2 Teoria social cognitivă asupra carierei .....	9
1.4 Sens și semnificație- componenta cheie a noilor abordări ale carierei .....	9
CAPITOLUL 2. Vocația- conceptualizare și impact în dezvoltarea carierei .....	10
2.1. Conceptualizarea vocației în literatura de specialitate.....	10
2.2 Instrumente de măsurare a vocației.....	12
2.3 Predictorii și rezultate ale vocației .....	13
2.4. Caracteristicile populațiilor în rândul cărora a fost investigată vocația.....	15
2.5. Considerații asupra carierei și importanței studierii vocației în România .....	15
2.6. De la provocări la noi perspective- întrebări deschise și direcții de cercetare rezultate din analiza literaturii de specialitate.....	15
CAPITOLUL 3 .....	17
OBIECTIVELE GENERALE ALE TEZEI.....	17
3.1.Obiectivele tezei.....	17
3.2 Prezentarea generală a studiilor .....	18
CAPITOLUL 4 .....	19
STUDII EMPIRICE REALIZATE.....	19
4.1. STUDIUL I: FACTORI SOCIO-DEMOGRAFICI ASOCIAȚI VOCAȚIEI .....	19
4.2 STUDIUL II. ADAPTAREA ȘI VALIDAREA PE POPULAȚIE ROMÂNESCĂ A SCALELOR CARE MĂSOARĂ VOCAȚIA .....	22
4.2.1 Adaptarea și validarea scalei Multidimensional Calling Measure (Studiile 2.1.1. și 2.1.2) .....	22
4.2.2 Adaptarea și validarea scalei Calling and Vocation Questionnaire (Studiile 2.2.1 și 2.2.2) .....	26
4.3 STUDIUL III PREDICTORI ȘI CONSECINȚE ALE VOCAȚIEI.....	29
4.3.1 Vocația și competențele vocaționale în rândul studenților din România- rolul mediator al adaptabilității (Studiul 3.1) .....	30
4.3.2 Antecedente și consecințe ale vocației- testarea unor mecanisme explicative în rândul studenților din România (Studiul 3.2).....	32
4.3.3 Rolul vocației în satisfacția cadrelor didactice din România - testarea unui model descriptiv (Studiul 3.3).....	34

4.4 STUDIUL IV: VOCAȚIA- PROFILURI ȘI COMPONENTE CENTRALE ȘI PERIFERICE .....	37
4.4.1 Profile ale vocației în rândul studenților din România: o analiză tipologică (Studiul 4.1) .....	38
4.4.2 Profile ale vocației în rândul cadrelor didactice din România: o analiză tipologică (Studiul 4.2) .....	40
4.5 STUDIUL V: PERCEPȚIA STUDENȚILOR ASUPRA MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA VOCAȚIEI: UN STUDIU CALITATIV .....	44
CAPITOLUL 5 .....	47
CONCLUZII GENERALE ȘI DISCUȚII .....	47
5.1. Rezumatul principalelor concluzii .....	47
5.2 Contribuții teoretice, metodologice și empirice .....	51
5.3 Recomandări și implicații practice.....	52
5.4 Limite .....	52
5.5 Direcții viitoare de cercetare.....	53
5.6. Remarci finale .....	53
REFERINȚE BIBLIOGRAFICE: .....	56

**Cuvinte cheie:** sens și semnificație în carieră, vocație, adaptabilitate, satisfacție cu viața, cadre didactice, studenți

## INTRODUCERE

Vocația pare să fie o constantă a experienței umane care este profund relaționată cu sinele nostru, cu identitatea personală și cu starea de bine. Oamenii caută vocația pentru a-și defini viitorul și a oferi vieții lor predictibilitate și control. În lumea contemporană dominată de crize identitare și dinamici ale carierei fără precedent, căutarea vocației primește noi valențe. Mai mult, a patra revoluție industrială, impune o atenție sporită îndreptată către experiențele personale și profesionale care oferă sens și semnificație individuală, conectând totodată valorile personale, credințele spirituale și contextele sociale și culturale. Bombardamentul informațional aduce cu sine impredictibilitate, nesiguranță și pune sub semnul întrebării propria identitate, determinându-l pe individ să își adreseze întrebări cu privire la rostul acțiunilor sale, credințele despre sine, lume și viață. În acest context, procesul definirii vocației, a identificării sensului și semnificației profesionale ca dimensiune importantă a identității devine un factor de stabilitate și autenticitate ce poate constitui o ancoră importantă pentru generațiile digitale expuse unor provocări continue.

Nevoia de sens a omului este o realitate pentru fiecare dintre noi, indiferent de cultură, vârstă, nivel de educație, statut socio-economic etc. Astfel, procesul mental de construire a sensului și semnificației în carieră, de descoperire a unei vocații ce reflectă sinele cu valorile și credințele sale și conectează aceste dimensiuni cu mediul social, aduce o perspectivă solidă în înțelegerea relației omului cu viitorul profesional și nu numai. Mai mult, acest proces încurajează individul să exploreze limitele prezentului ancorat în angoase și nesiguranțe, oferind posibilitatea identificării unor semnificații ale carierei personale care să permită deschideri ce transcend sinele și contribuie la dezvoltarea personală și binele celorlalți (Lysova, Dik, Duffy, Khapova și Arthur, 2019).

Un argument puternic pentru studierea carierei ca vocație este importanța tot mai mare pe care individul contemporan o acordă carierei sale, acest lucru deplasând atenția de pe organizație pe nevoile individuale de dezvoltare și construire a sensului în muncă. Toate acestea au ca rezultat scăderea importanței muncii în sine și creșterea relevanței experienței proprii și a procesului de autocunoaștere orientat către semnificație personală. Practic, dat fiind faptul că omul contemporan petrece mai mult timp implicându-se în activități profesionale, este mai probabil ca acesta să se definească prin munca sa, care devine astfel un punct de referință pentru sine (Duffy, Blustein, Diemer și Autin, 2016). În acest sens, un studiu publicat acum 10 ani, sublinia faptul că aproximativ 85% dintre reprezentanții Generației Y (născuți între 1981-1996) acordă o importanță mult mai mare valorii sociale a muncii lor, relațiilor cu ceilalți, mentoratului și dezvoltării personale, decât câștigului financiar (Hewlett, Sherbin și Sumberg, 2009). Astfel, tematica scopului și a sensului a devenit tot mai comună în dezbaterile privind munca și cariera (Dik, Zinta, Byrne și Steger, 2013).

Dat fiind faptul că majoritatea oamenilor petrec o treime din timpul lor implicați în activități profesionale, subiectul vocației a inspirat de-a lungul timpului, atât în cercetare, cât și în practică, idealism și orientare pozitivă (Lysova, Dik, Duffy, Khapova și Arthur, 2019). Oamenii se întreabă adesea cu privire la adevărata lor menire în viață, ceea ce-i determină pe cercetători să investească resurse pentru a înțelege natura vocației, antecedentele și efectele acesteia, iar practicienii sunt preocupați spre a-i ghida pe clienți în descoperirea sau construirea vocației proprii. Ca atare, importanța percepțiilor cu privire la rolul experiențelor profesionale în existența individului este de necontestat. Mai mult, conceptualizarea carierei ca vocație ne poate oferi un cadru optim pentru a construi o viață cu sens și semnificație, atât la nivel individual, cât și la nivel de societate (Wang și Dai, 2017). Prin urmare, dată fiind complexitatea conceptului, a perspectivelor de abordare și a implicațiilor acestora, obiectivul prezentei lucrări este acela de a contribui la avansarea cunoașterii științifice cu privire la factorii psihologici asociați vocației, dar și a utilității acesteia în practica psihoeducațională, vocațională și organizațională.

## CAPITOLUL 1

### MUNCA ȘI CARIERA ÎN SECOLUL AL XXI-LEA

#### 1.1 Noile cariere- impredictibilitate și flexibilitate

La începutul secolului XXI, un nou angajament social al muncii aduce în discuție noi provocări și întrebări pentru cercetătorii care investighează munca și cariera. Caracteristicile muncii și ale carierelor care sunt tot mai puțin definite și predictibile, cu tranziții mult mai frecvente și dificile, solicită orientarea spre dezvoltarea unor noi abilități și competențe altele decât cele cerute de ocupațiile din secolul trecut (Cohen-Scali și colab., 2018, Hartung și Vess, 2016). Insecuritatea muncii în plină dezvoltare a erei informaționale, flexibilitatea mai degrabă decât stabilitatea, creează noi și diferite oportunități (Savickas, 2009). Aceste noi caracteristici ale societății aduc în discuție ideea potrivit căreia cariera aparține persoanei și nu organizației (Duarte, 2004, Chakraborty și Wang, 2015).

Așadar, caracteristicile societății contemporane vorbesc despre perspectiva carierelor dinamice, fluide, impredictibile și multidireționale. Trăim într-un mediu complex în care oamenii au multiple identități (Ibarra, 2003), multiple angajamente (Cohen, 2003), o varietate de obligații (Burke, Greenglass, și Schwarzer, 1993) și un nivel crescut de stres și anxietate (Cooper, Dewe, și O'Driscoll, 2002). Organizațiile trec printr-un proces rapid de schimbare și devin globale și tot mai competitive (Ashkenas, Ulrich, Jick, și Kerr, 1995, Bartlett și Ghoshal, 1989, De Vos și Cambré, 2017).

Tot mai mulți psihologi, sociologi și specialiști în teorii organizaționale sugerează faptul că schimbările în natura muncii și a organizațiilor anunță sfârșitul carierelor tradiționale. În locul acesteia, au apărut concepte precum cariera *fluidă* (engl. *protean career*), cariera fără bariere, cariera bazată pe performanță și cariera nouă. Majoritatea acestor modele susțin că indivizii trebuie să improvizeze, să se adapteze, să își construiască carierele atât în interiorul, cât și în afara organizației (Straub, Vinkenburg și Kleef, 2019). Aceste noi definiții ale carierei postulează faptul că mai mult ca oricând, cariera este despre individ și nevoia acestuia de a dobândi succesul subiectiv. Vorbim așadar despre cariera auto-determinată, condusă de valori personale, în detrimentul recompenselor organizaționale, o carieră ce servește persoanei, familiei și scopului personal în viață, iar criteriul principal de succes este reprezentat prin succesul psihologic (Briscoe, Hall și DeMuth, 2005, Ulrike și Jürgen, 2017). Această orientare spre o carieră dinamică, fluidă și într-un proces de redefinire continuă, este definitorie pentru individul interesat de învățare și dezvoltare continuă, deschis spre noi posibilități și orientat spre a-și atinge potențialul (Hall și Mirvis, 1996 Uy, Chan, LooSam, Ho și Chernyshenkod, 2015).

#### 1.2. Modelul tripartit al orientărilor în muncă- drumul de la organizație la individ

Precum am arătat în secțiunea anterioară, conceptele din teoriile asupra carierei dezvoltate în secolul XX trebuie reformulate pentru a se potrivi cu economia postmodernă. Abordările clasice se bazează pe asumptii ale generalizării și stabilității. Inclusiv concepte noi precum identitatea vocațională, planificarea carierei, dezvoltarea carierei, sunt conceptualizate ca stagii și secvențe

stabile - ceea ce este insuficient pentru conceptualizarea carierei în secolul XXI (Barley, Bechky și Milliken 2017). Mai mult, în locul conceptualizării carierei în stadii, teoriile noi (Katane, Irena și Korna-Opincăne, 2019) ar trebui să abordeze cariera într-un mod individualizat (Savickas și colab., 2009).

În ceea ce privește orientarea cu privire la muncă, conform accepțiunilor din psihologie și sociologie, activitatea profesională poate fi trăită de individ în trei maniere: *loc de muncă, carieră, vocație* (Baumaister, 1991). Aceste categorii reprezintă orientări diferite cu privire la muncă, care ghidează scopurile relaționate cu aceasta, includ credințe despre rolul muncii în viață și sunt reflectate în emoții și comportamente relaționate cu activitatea profesională (Wrzesniewski și colab., 1997; Wrzesniewski, 2003). Teoreticienii modelului tripartit al orientării cu privire la muncă: *loc de muncă, carieră, vocație* (Baumeister, 1991; Bellah și colab., 1985; Schwartz, 1986, 1994; Wrzesniewski și colab., 1997) definesc aceste componente după cum urmează:

- *Locul de muncă* implică orientarea spre beneficii materiale, financiare, care să permit petrecerea timpului liber în afara muncii.
- *Cariera* este centrată asupra recompenselor precum avansarea în organizație, prestigiu, status, putere etc.
- *Vocația* se referă la exprimarea sinelui în cadrul vieții profesionale (Bellah și colab., 1985; Dik și Duffy, 2009; Hall și Chandler, 2005; Novak, 1996).

O abordare ce completează perspectiva menționată anterior, este aceea a lui Pratt și Ashforth (2003). Aceștia propun aceleași trei mari orientări cu privire la muncă menționate anterior, însă împart vocația în trei categorii: măiestrie (engl. *craftmanship*), orientarea către serviciu (engl. *service orientation*) și înrudire (engl. *kinship*). Această abordare își are originile în cercetările lui Bellah și colab. (1985).

În concluzie, cele trei orientări cu privire la muncă și activitatea profesională, respectiv munca văzută ca un loc de muncă, carieră sau vocație, deși sunt fundamental diferite, nu sunt complet separate una de cealaltă. Aceste trei orientări oferă explicații diferite cu privire la motivul pentru care indivizii se angajează în muncă, sensul și semnificația pe care o oferă acesteia, iar acest lucru aduce în discuție posibilitatea ca cele trei orientări să coexiste.

### **1.3 Dezvoltarea carierei- teorii și perspective contemporane**

Literatura asupra dezvoltării carierei este vastă, înglobând o serie de perspective: de la potrivirea *persoană-mediu* (Holland, 1997), *traietoria de dezvoltare* (Super,1980), autoeficacitatea și expectanțele cu privire la rezultate (Lent, Brown și Hackett, 1994) la circumscriere și compromis (Gottfredson, 2005) și construcția carierei (Savickas, 2005). O temă centrală comună tuturor acestor modele este abordarea caracteristicilor personale care modelează deciziile de carieră, încercând astfel să integreze noile direcții de dezvoltare a carierei.

În cele ce urmează vom prezenta două abordări majore cu privire la carieră, care circumscriu din punct de vedere teoretic întregul nostru demers de cercetare.

#### **1.3.1 Teoria construcției carierei (Savikas,2005)**

*Teoria construcției carierei* (Savikas, 2005) este în prezent una dintre cele mai complexe și eficiente teorii ce explică dezvoltarea carierei, răspunzând provocărilor societății post-industriale de a oferi direcții vocaționale relevante într-o lume tot mai dinamică și fragmentată. Ca atare, teoria construcției carierei înglobează constructe și modele din teoriile vocaționale majore ale secolului XX, incluzându-le într-o abordare care se concentrează asupra capacității individului de încorpora cariera în identitatea personală și de a lua decizii permanente care să-i ofere sens și



semnificație.

O asumție importantă a *Teoriei construcției carierei* este aceea că propria carieră este o *reflecție a direcției comportamentului vocațional* care se axează asupra evenimentelor actuale precum ocupația prezentă (cariera obiectivă) și asupra sensului acestei ocupații (cariera subiectivă). Ca atare, cariera exprimă o poveste care încorporează un sens și o semnificație care explică într-o manieră coerentă continuitatea și schimbarea asupra sinelui vocațional de-a lungul timpului (McAdams, 1993; Niles și Bowsbey, 2016).

Teoria construcției carierei explică comportamentul vocațional de-a lungul vieții. Din perspectiva *psihologiei diferențelor individuale*, teoria examinează personalitatea vocațională și interesele vocaționale ale persoanelor. Din perspectiva *psihologiei dezvoltării*, această teorie examinează procesele adaptării sociale și felul în care individul face coping cu sarcinile vocaționale de dezvoltare, tranzițiile ocupaționale și traumele la locul de muncă. Din perspectiva *psihologiei narrative*, teoria examinează dinamica sensurilor pe care individul le pune în muncă. Totodată, această teorie pornește de la ideea că indivizii își construiesc carierele prin impunerea unei semnificații asupra comportamentului vocațional. Astfel, teoria asumă procesele interpretative și interpersonale prin care indivizii impun direcție și sens în propria carieră. În cadrul acestei teorii, *temele de viață* constituie componenta care se centrează asupra *de-ce-ului* comportamentului vocațional. *Temele de viață* sunt cele pe care individul le utilizează pentru a face alegeri cu sens și semnificație și a se adapta la rolurile de muncă. A doua componentă importantă a teoriei construcției carierei este *personalitatea vocațională*. Aceasta se referă la abilitățile, nevoile, valorile și interesele legate de carieră ale unui individ. Nu în ultimul rând, *a treia componentă a teoriei construcției carierei* este adaptabilitatea în carieră. Temele de viață ghidează exprimarea personalității în muncă, în timp ce acest proces este gestionat de adaptabilitatea în carieră. Adaptabilitatea este direcționată de cinci comportamente vocaționale: orientare, explorare, stabilire, management, dezangajare (Savickas și Walsh, 1996).

### **1.3.2 Teoria social cognitivă asupra carierei (TSCC Lent, Brown și Hackett, 1994; Hackett și Betz, 1981; Lent, Brown, și Hackett, 1994 apud Lent și colab., 2000)**

*Teoria socio-cognitivă a carierei* este fundamentată de teoria socio-cognitivă (Bandura 1977, 1986, 1997). TSCC pornește de la asumția că orice comportament uman este o funcție a interacțiunii dinamice între sistemul de convingeri, caracteristicile persoanei și caracteristicile mediului în care trăiește. Rolul central în această negociere mediu – individ îl joacă convingerile cu privire la propria persoană, mai precis cele de autoeficacitate și așteptările cu privire la rezultate.

În continuare vom prezenta principalele constructe ale teoriei, care circumscriu studiile cu privire la carieră. În primul rând, teoria postulează importanța *convingerilor de autoeficacitate în carieră*, respectiv convingerile legate de capacitatea persoanei de a efectua cu succes anumite acțiuni în scopul atingerii obiectivelor propuse. Al doilea construct important se referă la *așteptările cu privire la rezultate*, respectiv expectanțele cu privire la rezultatele acțiunilor întreprinse. Aceste expectanțe se pot dezvolta ca urmare a experienței directe sau a învățării vicariante (Bandura și colab., 2001). Relația dintre convingerile de autoeficacitate și cele legate de rezultatele așteptate este pozitivă. Astfel, oamenii au expectanțe pozitive în domeniile în care se simt eficace (Bandura și colab., 2001). TSCC are aplicații importante și *în domeniul consilierii în carieră*.

### **1.4 Sens și semnificație- componenta cheie a noilor abordări ale carierei**

Rezultă din literatura de specialitate prezentată până acum, faptul că dinamica lumii contemporane impune o *nouă conceptualizare asupra carierei*, asupra felului în care omul își

definește cariera, structura acesteia și implicațiile ei în viața personală. Dat fiind faptul că individul, mai mult decât organizațiile în care acesta activează, e responsabil de direcțiile proprii de carieră - rolul valorilor personale a devenit tot mai important în direcționarea carierei (Wrzesniewski și Tosti, 2006). Astfel, putem afirma o trecere de la carieră, înspre vocație, prin *incluziunea scopului și sensului personal*, pe care individul îl regăsește. În continuare, vom prezenta această trecere, în baza literaturii de specialitate care a studiat acest fenomen.

**Sensul și semnificația în domeniul profesional** se referă la un sens subiectiv pe care persoanele îl atribuie activității lor profesionale (Pratt și Rafaeli, 1997). Mai specific, sensul este un instrument utilizat de o persoană pentru a impune stabilitate existenței (Baumaister și Vohs, 2002). În timp ce forma acestor aspecte care satisfac această nevoie de stabilitate diferă (ex. *acumulare materială*, a-i ajuta pe ceilalți, a face muncă religioasă etc.), tendința de bază care rămâne este nevoia de a identifica o modalitate de a interpreta sensul mai profund sau semnificația a ceea ce fiecare om realizează în activitatea sa profesională.

Principalele trei abordări teoretice mai recente, privind munca, sensul și semnificația pe care indivizii o regăsesc în aceasta sunt: **modelul bidimensional a lui Rosso și colab.** (2010), **modelul muncii ca sens a lui Steger și Dik** (2010), **modelul sensului a lui Park** (2012). Niciunul din aceste trei modele nu a fost testat direct, dar fiecare furnizează un punct de plecare pentru integrarea cercetărilor privind munca cu sens, cu alte zone de teorie și cercetare, inclusiv cele care au generat deja aplicații utile.

Astfel, potrivit literaturii de specialitate, scopul și sensul pot fi cultivate la locul de muncă și prin dezvoltarea unei vocații. Sensul vocației este prezent atunci când persoana se simte determinată să urmeze o anumită carieră care se aliniază cu un sens mai larg al scopului în viață și care include expresia valorilor prosociale (Dik și Duffy, 2009).

În continuare, vom parcurge conceptualizarea constructului de vocație, în literatura de specialitate, alături de alte posibile elemente care susțin dezvoltarea acestui concept. Până în acest punct am prezentat tranziția de la locul de muncă, la carieră și ulterior, emergența vocației prin nevoia de sens și semnificație personală prin muncă, precum și câteva abordări ce pot circumscrie aplicabilitatea constructului.

## CAPITOLUL 2. Vocația- conceptualizare și impact în dezvoltarea carierei

### 2.1. Conceptualizarea vocației în literatura de specialitate

Termenul de „*chemare*” / vocație (engl. *calling, vocational calling*/ rădăcina: lat. *vox/vocare*) are origini religioase, fiind un produs al teologiei creștine. Potențarea importanței conceptului de vocație se datorează în mare măsură schimbărilor în natura muncii. Oamenii petrec mai mult timp la muncă și schimbă mai des locurile de muncă decât în trecut (Rogoff, Baker-Sennett, Lacasa și Goldsmith, 1995).

În încercarea de a răspunde la întrebarea *Ce este mai exact vocația?* putem întâmpina unele dificultăți, definirea acestui concept fiind problematică. Conform celor susținute de Berg și colab. (2010), vocația<sup>1</sup> a fost asociată din punct de vedere istoric cu ideea lutherană de „chemare” (engl. *calling*). O „chemare” este definită în mod tradițional ca fiind o atracție pentru activități care sunt

---

<sup>1</sup> În cadrul acestei lucrări, a fost utilizat termenul de „vocație”, atât pentru engl. *vocation*, cât și pentru conceptul de engl. *vocational calling*, respectiv engl. *calling*, deoarece și în literatura de specialitate din limba română s-a optat pentru această variantă.

semnificative pentru individ din punct de vedere social, moral și personal (Baumaister, 1991).

În 1996, Novak identifică patru attribute particulare ale vocației: vocația fiecărei persoane este unică, implică anumite abilități, deschidere spre descoperirea chemării și pasiune pentru munca implicată de chemarea personală. În același timp, vocația oferă energie, vitalitate și implică efort și reflecție, persistență și orientarea spre activități de dezvoltare a carierei.

Ulterior, Wrzesniewski și colab., (1997) au derulat o serie de cercetări cu privire la credințele implicate în construirea sensului muncii și carierei. Aceștia au evidențiat trei rute de investigație: - (1) implicarea în muncă și centralitatea muncii, (2) orientarea spre muncă și (3) vocația. În primul rând, implicarea și centralitatea se referă la investigarea măsurii în care cariera și munca ocupă un rol central în viața individului (Kanungo, 1982). Cercetările cu privire la orientarea muncii examinează de asemenea felul în care credințele indivizilor despre muncă și carieră influențează sensul pe care îl oferă acestuia (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler și Tipton, 1985; Wrzesniewski și colab., 1997). Totuși, aceste cercetări vizează *credințele generale despre carieră și muncă*, nu doar cele despre munca sau cariera prezentă.

Vocația se referă la exprimarea sinelui în cadrul vieții profesionale (Bellah și colab., 1985; Dik și Duffy, 2009; Hall și Chandler, 2005; Novak, 1996). În sensul secular, vocația este definită ca o chemare cu sens spre activități care sunt semnificative moral, social și personal (Wrzesniewski, Dekas, și Rosso, 2009). Astfel, în perioada contemporană, vocația are o rădăcină în definirea seculară, fiind văzută ca o cale spre conexiunea cu sinele profund, nu doar o relație de suprafață (Bunderson și Thompson, 2009; Levoy, 1997; Novak, 1996). Cercetările arată că atunci când munca oferă indivizilor oportunitatea de a își pune în valoare vocația, aceștia tind să vadă munca lor ca fiind mai semnificativă, deoarece o trăiesc ca fiind relevantă personal și având un impact major în exterior (Berg, Grant, și Johnson, 2010; Dobrow, 2004).

În continuare, perspectiva modernă – accentuează existența unei motivații intrinseci de auto-realizare sau fericire în momentul unei alegeri în carieră. Dobrow, Tosti-Khars, Hall și Chandler sunt cercetătorii reprezentativi pentru această perspectivă. Dobrow și Tosti-Kharas definesc vocația (engl. *calling*) în termeni de „*structură mentală subiectivă și intrinsecă, o experiență individuală puternică și plină de sens care îi determină pe indivizi să depună multă energie în profesia lor, neimaginându-se profesând într-un alt domeniu față de cel ales*” (p. 1003). Hall și Chandler (2005) definesc vocația ca fiind „*intenția unei persoane de a munci ca scop principal a(l) vieții sale*” (p. 160). Această perspectivă modernă pune în lumină motivația intrinsecă în alegerea carierei, acordând o mai mică contribuție valorii muncii pentru societate și altor variabile externe. Ceea ce sugerează autorii este că a avea vocație este o percepție individuală, o experiență subiectivă. Ca atare, ei propun o viziune seculară asupra vocației, unde (1) sursa vocației vine de la individ; (2) vocația îi servește individului și/sau comunității; (3) vocația este definită ca mijloc de introspecție, reflecție, meditație și/sau activități relaționate; și (4) sensul unei vocații este atingerea scopului individual pentru împlinire personală. În continuare, Dobrow și Tosti-Kharas (2011) definesc acest construct ca fiind o pasiune care oferă sens existenței umane în domeniul carierei. Dobrow (2004) distinge șapte componente ale vocației: compasiunea, identificarea, experimentarea sensului, urgența în a îndeplini munca, longevitatea, conștiinciozitatea și stima de sine domeniu specifică.

În comparație cu perspectiva modernă, perspectiva neoclasică asupra vocației se concentrează atât asupra vocii interne a individului, cât și asupra alegerilor individuale externe, fiind în concordanță cu nevoile societății. Această perspectivă accentuează importanța realizării valorilor personale, dar și importanța satisfacerii și respectării nevoilor societății. Cercetătorii reprezentativi pentru această perspectivă, Dik, Duffy, Bunderson și Thompson, definesc în cercetările lor (ex. Bunderson și Thompson, 2009), vocația (engl. *calling*) precum „*o misiune detașată de sine cu scopul a reflecta sau a obține un sentiment de importanță în legătură cu modul*

în care se poate aborda un anumit rol în viață și alte valori orientate către un scop comun” (p. 427, Duffy, Dik și Steger, 2010). Un alt grup de cercetători care se încadrează în aceeași perspectivă (Elangovan, Pinder și McLean, 2010) definesc conceptul ca și „o serie de acțiuni cu tendință prosocială, integrate în principal în ierarhia scopurilor individului pentru ceea ce acesta dorește să facă, ceea ce ar trebui să facă și ceea ce ajunge în cele din urmă să facă.” (Wang și Dai, 2017, p.95).

O perspectivă populară în literatura de specialitate este cea a lui Dik și Duffy (2009). Aceștia conceptualizează vocația ca o vocație transcendentă trăită ca provenind din afara sinelui, pentru apropierea de un rol particular de viață într-o manieră orientată spre derivarea unui sens și a unei semnificații și care implică valori orientate spre ceilalți și scopuri ca surse primare de motivație. Maniera de conceptualizare a vocației conform celor doi autori acoperă două aspecte ale constructului: căutare și prezență a vocației. Fiecare dintre cele două aspecte implică trei dimensiuni (Dick și Duffy, 2009).

1. *O primă dimensiune*, conform autorilor, este cea de **chemare/vocație transcendentă**, care este trăită ca având sursa în afara sinelui. Aceasta ajută individul să facă coping cu provocările carierei, constituie o sursă de suport în carieră și corelează pozitiv cu autoeficacitatea în decizia de carieră și cu satisfacția la locul de muncă (Constantine și colab., 2006; Duffy și Blustein, 2005; Duffy și Lent, 2008; Robert, Young, și Kelly, 2006).
2. *A doua dimensiune* se referă la **dobândirea unui rol particular în viață** într-o manieră orientată spre a obține un sens și o semnificație a existenței. Această dimensiune corelează pozitiv cu satisfacția la locul de muncă, decizia de carieră, adaptabilitatea, nivel scăzut de stres (Duffy și Blustein, 2005).
3. *A treia dimensiune* este cea prosocială, conform căreia **sursa principală de motivație o constituie valorile și scopurile orientate spre ceilalți**. A-i ajuta pe ceilalți e un factor protector împotriva epuizării în context de muncă (engl. *burnout*), prezice nivele ridicate de voluntariat, cooperare, satisfacție, performanță (Dik și Duffy, 2009). Conform celor doi autori, vocația este un *construct transcultural* care implică un proces de evaluare a scopului și sensului muncii și nu este descoperit imediat. Mai mult, această definiție implică faptul că fiecare persoană are potențialul de a avea vocație și că aceasta poate apărea în raport cu orice meserie (Wrzesniewski și colab., 1997).

Între perspectivele menționate anterior există diferențe semnificative. Perspectiva clasică atribuie sensul chemării strict divinității, pe când perspectiva modernă consideră că sensul chemării provine de la individ în sine. Perspectiva neoclasică susține faptul că sensul chemării include atât individul, cât și mediul, ceea ce înseamnă că funcția muncii este de a-l determina pe individ să se valorifice pe sine, în timp ce contribuie la bunăstarea comunității.

Cu toate că teoriile prezentate au stabilit conotațiile vocației în concordanță cu cercetările pe care se bazează, există o lipsă generală de consens asupra definirii acesteia. În direcțiile viitoare de cercetare, pentru a înțelege adevărata valoare a conceptului și impactul său asupra indivizilor și a organizațiilor, ar trebui verificată conotația vocației cu privință la diferite caracteristici și diferențe în culturile participanților. Și relocalate cercetările vizând rădăcina vocației, nu doar semantică, în cultura clasică și creștină a gândirii sociale.

## 2.2 Instrumente de măsurare a vocației

În acord cu teoriile asupra constructului de vocație, s-au dezvoltat o serie de instrumente de măsurare a acestui construct.

În cele ce urmează vom descrie principalele instrumentele de măsurare prezente în literatura

de specialitate:

Pentru început, **Chestionarul muncă-viață** (*The Work-Life Questionnaire*; WLQ; Wrzesniewski, McCauley, Rozin și Schwartz, 1997), a fost dezvoltat într-unul din primele studii empirice privind vocația. Autorii au definit vocația drept activitate care este văzută de obicei ca având valoare socială, implicând activități care pot fi, dar nu sunt neapărat plăcute.

În continuare, **Scala angajamentul în muncă cu semnificație** (engl. *Engagement in Meaningful Work Scale*; Treadgold, 1999), înregistrează motivația intrinsecă pentru locul de muncă, ca fiind principalul aspect al vocației, iar chestionarul neoclasic al vocației (*Neoclassical Calling Questionnaire*, Bunderson și Thompson, 2009), este o un alt instrument uni-dimensional pentru vocația care constă în șase itemi care acoperă experiența pasiunilor, destinul și potrivirea persoană-mediu.

Un alt instrument, **Scala privind vocația** – (*Calling Scale*; CS; Dobrow și Tosti-Kharas, 2011) a definit vocația ca fiind o pasiune mistuitoare, plină de sens, pe care oamenii o trăiesc într-un anumit domeniu.

În continuare, **Scala scurtă de măsurare a vocației** (engl. *The Brief Calling Scale*, BCS; Dik, Eldridge, Steger, și Duffy, 2012), evaluează atât căutarea individuală a vocației și cât și prezența vocației.

**Chestionarul privind vocația și chemarea** (*Calling and Vocation Questionnaire*, CVQ; Dik și colab., 2012) este un instrument multidimensional de măsurare a vocației, compus din 24 de itemi și divizat în șase subscale care formează scorurile (engl. *CVQ-Presence* și engl. *CVQ-Search*). Vocația a fost conceptualizată în conformitate cu definiția oferită de Dik și Duffy (2009).

În ceea ce privește conceptul de vocație trăită (engl. *living calling*), aceasta poate fi măsurat cu **Scala Vocației Trăite** (*Living calling scale*, Duffy, Bott, Allan, Torrey și Dik, 2012).

Similar ultimele două instrumente prezentate, **Măsurătoarea Multidimensională a Vocației** (engl. *Multidimensional Calling Measure*; MCM- Hagmaier și Abele, 2012) a conceptualizat vocația drept carieră cu care ne identificăm puternic și care contribuie la sensul vieții, având un ghidaj transcendent.

În ceea ce privește instrumentele care măsoară vocația și sunt adresate unei anumite etape de dezvoltare, Praskova, Creed și Hood (2014) au elaborat instrumentul **Vocația în rândul adulților emergenți** (*Career Calling in Emerging Adults*; CCEA). Chestionarul conține trei subscale: orientare spre ceilalți, semnificația personală, implicarea activă/angajamentul activ.

În concluzie, *perspectivele teoretice și metodologice asupra problematicii vocației sunt diverse*. În mod particular, cercetătorii au tendința de a investiga factori singulari sau procese care contribuie la sens și semnificație în muncă și carieră, mai mult decât a dezvolta o abordare comprehensivă. Deși au fost dezvoltate câteva instrumente care au arătat proprietăți psihometrice bune ale vocației, acestea reflectă încă diversitatea de definiții și conceptualizări ale vocației, care stă la baza lor. Astfel, selectarea spre utilizare a unuia sau a altuia dintre instrumente, este o chestiune de asumare a unei conceptualizări ținând cont de caracteristicile populației studiate, a culturii, a domeniului muncii, dar și a scopului studiului etc.

## 2.3 Predictorii și rezultate ale vocației

În cele ce urmează vom prezenta succint *principalele corelate ale vocației, tipologia acestora și direcțiile de cercetare deschise de studiile empirice realizate până în prezent*. Ne vom opri cu precădere la categoriile de variabile care sunt relaționate într-un fel sau altul cu studiile prezentei lucrări. În cadrul acestui capitol vom încerca să categorizăm variabilele în termeni de predictorii și rezultate ale vocației, deși conceptual există încă o serie de neclarități cu privire la

poziționarea acestora în raport cu principalul construct investigat de noi, dat fiind faptul că o proporție semnificativă din studii implică metodologii transversale, corelaționale, non-experimentale sau chiar calitative. De altfel, în preambulul fiecărui studiu vom trata pe larg relația vocației cu fiecare construct investigat.

### **Predictori ai vocației**

În ceea ce privește *predictorii sau antecedentele vocației*, studiile sunt semnificativ mai reduse ca număr raportat la cele ce investighează rezultatele sau efectele vocației. Cu toate acestea, studii relativ noi *consideră vocația drept rezultat al unor atitudini specifice cu privire la muncă*. Spre exemplu, câteva studii recente au concluzionat că indivizii sunt mai predispuși spre a percepe prezența vocației în momentul în care sunt satisfăcuți cu locul de muncă (Duffy și colab., 2014a), când se simt atașați de domeniul carierei (Dobrow, 2013) sau când trăiesc sau caută sensul muncii lor (Duffy și colab., 2011c; 2014a,b). Alte linii de cercetare susțin faptul că *apariția vocației este mai favorabilă pentru indivizii cu motivație mai puternică* (Peterson și colab., 2009) și cu *claritate vocațională crescută* (Duffy și colab., 2014b). Pe lângă antecedentii menționați ai vocației, cercetătorii au sugerat faptul că aceasta este mai probabil să fie rezultatul valorificării punctelor forte în contexte de dezvoltare a carierei (Harzer și Ruch, 2012). De asemenea, percepția asupra faptului că un individ este liber în deciziile de carieră constituie un predictor al vocației (Duffy și colab., 2016a). În final, dezvoltarea vocațională pare a fi un predictor al vocației în rândul medicilor (Duffy și colab., 2011c), la fel ca și religiozitatea (Curlin și colab., 2007).

### **Rezultate ale vocației**

În urma analizei literaturii de specialitate am identificat mai multe constructe care au fost poziționate în diferite studii ca fiind prezise de prezența și/sau exprimarea vocației. Cele mai frecvente concluzii asociază vocația cu următoarele rezultate: alegeri eficiente de carieră, flexibilitate în carieră, stare de bine, comportamente prosociale, angajament în muncă, performanță în muncă, succesul în carieră (Pérez-López, José, González-López și Rodríguez, 2019, Akkermans și Tims, 2016) Vocația este de asemenea relaționată pozitiv cu atașamentul unui individ față de organizația de care aparține (Cardador și colab. 2011), față de ocupația sa (Bunderson și Thompson, 2009) și față de scopul în muncă (Yim și Fock 2013) și viață (Praskova și colab. 2014, Steger și Dik 2009). Numeroase studii indică faptul că indivizii cu un nivel ridicat al vocației sunt mai puțin predispuși la atitudini de retragere, precum sentimente de epuizare în context de muncă (engl. burnout) (Yoon și colab., 2017) și mai rezilienți (Chen și colab., 2018). Mai mult, vocația duce la adaptare psihologică crescută (Stager și colab., 2010), la dezvoltarea personală mai eficientă, asociindu-se totodată cu percepții pozitive asupra carierei alese și a vieții, cu o stare de bine psihologică generală (Conway și colab., 2015). Referitor la rezultatele comportamentale ale prezenței vocației, Xie și colab. (2017) au demonstrat existența unei *conexiuni între comportamentele prosociale și vocație*. Teoreticienii au demonstrat, de exemplu, că *persoanele cu vocație raportează succes obiectiv și subiectiv în carieră* (Chen și colab., 2018), mai multe oportunități de angajare (Lysova și colab., 2018) și competențe profesionale ridicate (Guo și colab., 2014). O categorie importantă de efecte atitudinale ale vocației se referă la implicațiile acesteia în dezvoltarea adaptabilității în carieră (conform conceptualizării din teoria construcției carierei-Savickas, 2002).

## **2.4. Caracteristicile populațiilor în rândul cărora a fost investigată vocația**

Până în prezent, majoritatea studiilor privind vocația au fost efectuate pe eșantioane de persoane care trăiesc în America de Nord, care în momentul desfășurării cercetărilor, fie lucrau, fie erau studenți. Există câteva excepții, Torrey și Duffy (2012) au studiat cum sunt relaționate vocația și satisfacția în viață la adulți șomeri, iar unii cercetători (Hagmaier și Abele, 2012; Hirschi, 2011, 2012; Hirschi și Hermann, 2012, 2013), au studiat vocația pentru populațiile de studenți germani și adulți angajați. De asemenea, studiile pe eșantioane mari de studenți americani și adulți angajați nu au reliefat diferențe semnificative în trăirea vocației pe grupuri rasiale (Duffy și Autin, 2013; Duffy și Sedlacek, 2010). Așadar, cercetările de până acum s-au concentrat asupra investigării vocației și a corelatelor acesteia în Vestul Europei și în SUA, unde cultura este diferită de cea a României, țară post-comunistă, aflată în tranziție. După căderea regimului comunist, România a fost marcată atât de instabilitate economică permanentă, cât și de creșterea posibilităților de muncă. Șomajul, care în timpul regimului comunist era considerat ofensator, deoarece statul asigura locuri de muncă tuturor, a devenit o „boală socială” (Broadman, 2004).

## **2.5. Considerații asupra carierei și importanței studierii vocației în România**

România este o țară care abia recent, odată cu căderea comunismului, se află într-o tranziție de la tendințe colectiviste (Hofstede, Hofstede și Minkov, 2010), înspre din ce în ce mai multe occidentale (ex. o atitudine mai individualistă), (Fülöp și Ross, 2005, apud Negru-Subtirica, Pop și Crocetti., 2017). Totodată, în România accentul este puternic plasat pe educație, însă foarte puțin pe îndrumare vocațională sau vocație în general. Educația se consideră a fi ingredientul necesar pentru succesul atât personal, cât și profesional (Karaś, Ciecuch, Negru și Crocetti, 2015; Negru, 2012). Într-atât se susține această idee, încât părinții investesc semnificativ în educația copiilor lor, între aceștia păstrându-se o legătură de sprijin financiar și ghidaj, până târziu în tinerețe (Negru-Subtirica și Damian, 2017; Negru-Subtirica și colab., 2017). Contextul actual este caracterizat așadar de *o concentrare pe formarea educațională*, care să pregătească tinerele generații pentru continuarea studiilor (ex. facultate), mai mult decât pentru pregătirea pentru piața muncii (Damian, Negru-Subtirica, Pop și Baban, 2016; Pop, Negru și Opre, 2015; apud. Negru-Subtirica și colab., 2017). Mai mult decât atât, odată cu această tranziție post-comunistă, formările profesionale sunt privite negativ, ca o alternativă finală pentru cei care nu reușesc să aibă studii superioare.

De asemenea, tranziția tinerilor dinspre sistemul educațional spre piața muncii este puternic influențată de schimbările rapide ale contextului social și economic din România, contribuind la o lipsă de claritate și pregătire pentru această trecere.

Așadar, considerăm că studierea vocației în contextul românesc, poate oferi informații valoroase despre maniera în care persoanele active în prezent sau cele care urmează să fie active pe piața muncii, își conceptualizează și internalizează rolurile vocaționale.

## **2.6. De la provocări la noi perspective- întrebări deschise și direcții de cercetare rezultate din analiza literaturii de specialitate**

Teoriile, modelele și rezultatele empirice prezentate în capitolul de față arată faptul că cercetările contemporane asupra vocației încearcă să se afirme în cadrul literaturii din domeniul psihologiei aplicate, progresul fiind într-o oarecare măsură încetinit de:

- a. lipsa clarității conceptuale

- b. provocările cu privire la generalizarea constructului;
- c. lipsa unor direcții clare de evidențiere a impactului vocației în cercetare și practică.

### **Provocarea definirii constructului-de la competiție la integrare conceptuală**

În primul rând, provocarea conceptuală este cu siguranță una importantă pentru cercetătorii interesați de domeniul particular vocației. Așa cum s-a putut observa, în debutul prezentei lucrări am trecut în revistă totalitatea definițiilor și conceptualizărilor vocației prezente în literatura de specialitate, concluzionând în acord cu Clinton și colab. (2017, p. 29) că „articolele publicate în literatura existentă asupra vocației dezvăluie puțin consens asupra modului în care conceptul poate fi definit”. Pe scurt, cercetările în acest domeniu nu au reușit să ofere o definiție clară a vocației, fapt care complică eforturile de a compara rezultatele.

### **Relevanța generalizării constructului de vocației**

În al doilea rând, o provocare importantă prezentă în literatura ce investighează vocația vizează măsura în care aceasta este relevantă indiferent de domeniu și cultura din care provin participanții. Rămâne deschisă întrebarea dacă vocația are aceeași rezonanță în societățile non-vestice, cât și în cele dominate de diferite religii. De asemenea, se pune problema relevanței vocației în cazul populațiilor mai puțin privilegiate din punct de vedere socio-economic.

### **Relevanța aplicativă a studiului vocației**

În al treilea rând, cercetări viitoare sunt necesare pentru a stabili implicațiile practice și efectele percepției carierei ca vocație. Până în prezent, majoritatea studiilor empirice asupra muncii ca și vocație se axează asupra rezultatelor atitudinale precum satisfacția, dedicația, semnificația și intențiile de a face o schimbare în carieră, fiind necesare noi studii care să investigheze și alte efecte măsurabile sau comportamentale ale performanței.

### **Întrebări deschise din literatura de specialitate privind vocația**

Analiza realizată de noi în secțiunea de fundamentare teoretică a lucrării, relevă o serie de provocări și limite ce necesită atenție din partea cercetătorilor în domeniul vocației. Prezentăm în continuare cele mai discutate aspecte din acest punct de vedere:

În primul rând, literatura de specialitate asupra vocației indică o varietate ridicată de posibile conceptualizări și instrumente de măsurare ale acestui construct.

În al doilea rând, literatura asupra vocației evidențiază o varietate de corelate ale acesteia, dar poziționarea acestora ca predictor sau rezultate ale vocației este încă discutabilă. Așadar, sunt necesare noi studii care să ofere rezultate concludente cu privire la antecedentele și efectele vocației.

În al treilea rând, date fiind diferențele de abordare și conceptualizare a vocației, rămâne o provocare pentru cercetători definirea și caracterizarea vocației din punctul de vedere al componentelor diferențiate pe grupuri de indivizi, ținând cont de caracteristicile specifice ale eșantionului.

În al patrulea rând, aplicațiile practice (de tipul intervențiilor în consiliere, mentorat sau *coaching*) care includ tehnici de identificare a vocației, precum și recomandările derivate din cercetările asupra vocației, sunt limitate. În cele ce urmează, vom prezenta câteva direcții prin care lucrarea de față încearcă să răspundă câtorva dintre limitele menționate în literatura de specialitate ce investighează vocația.



## CAPITOLUL 3

### OBIECTIVELE GENERALE ALE TEZEI

#### 3.1. Obiectivele tezei

**Obiectivul general al tezei a fost acela de a contribui la avansarea cunoașterii științifice cu privire la factorii psihologici asociați vocației, dar și a utilității acesteia în practica psiho-educatională, vocațională și organizațională.**

Din obiectivul general, am derivat următoarele obiective specifice, pe care le prezentăm în cele ce urmează:

Astfel, primul obiectiv a fost acela de a realiza o sinteză teoretică comprehensivă asupra literaturii de specialitate ce investighează vocația din perspectivă psihologică, cu accent asupra conceptualizării constructului, predictorilor, rezultatelor, a instrumentelor de evaluare și implicațiilor practice.

Aceasta a reprezentat o precondiție pentru realizarea celui de-al doilea obiectiv: identificarea instrumentelor de măsurare potrivite pentru evaluarea vocației în contextul cultural românesc prin adaptarea și validarea pe eșantioane românești a două dintre mai utilizate instrumente ce investighează vocația. (Studiul II *Adaptarea și validarea pe populație românească a scalelor care măsoară vocația*)

Al treilea obiectiv al tezei a fost acela de a explora: a. măsura în care constructul de vocație, așa cum este el operaționalizat în literatura de cercetare vestică, este relevant pentru populația românească. b. factorii socio-demografici asociați vocației (Studiul I *Factori demografici asociați vocației*)

Ținând cont de provocările privind conceptualizarea vocației și a raportului acesteia cu alte constructe relevante, al patrulea obiectiv a vizat dezvoltarea unor modele teoretice explicative ale vocației. Mai specific, am selectat din literatura de specialitate predictorii și efectele vocației cu cea mai mare valoare explicativă și relevanță pentru eșantioanele selectate și am construit și testat 3 modele teoretice pentru 2 tipuri de eșantioane distincte (studenți-adulți emergenți, cadre didactice). (Studiul III *Predictori și consecințe ale vocației, substudiile (studiile 3.1 Vocația și competențele vicaționale în rândul studenților din România- rolul mediator al adaptabilității, 3.2 Antecedente și consecințe ale vocației- testarea unor mecanisme explicative în rândul studenților din România, 3.3 Rolul vocației în satisfacția cadrelor didactice din România- testarea unui model descriptiv)*)

Utilizând o abordare tipologică, centrată pe individ, al cincilea obiectiv a vizat realizarea unor profiluri ale vocației ce au reflectat componentele centrale ale acesteia pe două eșantioane distincte. (Studiul IV, *Substudiile 4.1, 4.2 Profile ale vocației în rândul studenților, respectiv ale cadrelor didactice din România*)

Pornind de la rezultatele obținute în studiile anterioare și de la importanța mentoratului în dezvoltarea carierei, am derivat al șaselea obiectiv, respectiv formularea și testarea unor tehnici de identificare a vocației în cadrul unui program de mentorat pentru studenți. (Studiul V *Percepția studenților asupra mentoratului în dezvoltarea vocației: un studiu calitativ.*)

### 3.2 Prezentarea generală a studiilor

**Primele două capitole** au reprezentat o introducere în tematica cercetării constructului de vocație, printr-o incursiune în rădăcinile istorice ale acestuia și importanța sa în cadrul studiilor contemporane din domeniul psihologiei, în general, și a dezvoltării carierei în particular. **Analiza teoretică** a investigat maniera în care vocația este conceptualizată și cercetată în literatura psihologică, precum și constructele asociate acesteia de-a lungul timpului. Fiind un construct relativ nou studiat în psihologie (aproximativ 25 de ani), există încă o serie de carențe și limite în ceea ce privește definirea constructului, măsurarea acestuia și aplicabilitatea sa în rândul altor populații decât cele aparținând culturii vestice. Principalele discuții, limite și provocări teoretice, metodologice și practice au fost analizate pe larg, conducând la concluzii care ghidează studiile empirice realizate și care au fost enunțate în secțiunea anterioară a prezentului capitol (**capitolul al treilea**)

**Capitolul al patrulea** prezintă rezultatele investigațiilor pe care le-am derulat având ca tematică centrală vocația. Primul studiu empiric, a fost unul explorator și a vizat aprecierea măsurii în care constructul de vocație are aplicabilitate în contextul românesc prin investigarea frecvenței prezenței vocației și a factorilor demografici asociați acesteia, utilizând un eșantion de studenți la diferite facultăți din cadrul Universității Babeș-Bolyai. **Al doilea studiu** major și-a propus adaptarea și validarea pe două eșantioane românești (studenți și angajați în domeniul educațional) a două scale ce măsoară vocația conform unei conceptualizări neoclasice *Calling and Vocation Questionnaire* (Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012) și *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012). **Al treilea studiu** a testat 3 modele explicative ale vocației utilizând trei eșantioane diferite: două eșantioane de studenți adulți emergenți și un eșantion de cadre didactice. Studiul 3.1. a avut ca scop investigarea relației dintre vocație, adaptabilitate în carieră și trei competențe de carieră pe un eșantion de studenți din România. Studiul 3.2 a avut o contribuție esențială în înțelegerea relațiilor dintre identitate vocațională, vocație, autoeficacitate vocațională, angajament în carieră și satisfacție cu viața în rândul studenților din România. Studiul 3.3 a avut ca scop investigarea relațiilor dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și succes subiectiv în carieră pe un eșantion de cadre didactice din România. **Al patrulea studiu** a investigat tipologii vocaționale care accentuează componentele centrale ale vocației în cadrul unui eșantion de studenți adulți emergenți și a unui eșantion de cadre didactice din învățământul preuniversitar din România. **Studiul al cincilea** a explorat percepțiile adulților emergenți cu privire la impactul mentoratului asupra dezvoltării vocației, cu scopul de a identifica implicațiile practice ale studierii vocației.

În fine, ultimul capitol al tezei (**capitolul cinci**) descrie rezumativ concluziile și contribuțiile prezentei lucrări, discutând totodată limitele demersului nostru de cercetare și propunând câteva direcții pentru discuții sau cercetări ulterioare. În cadrul acestui ultim capitol, ideile centrale ale tezei sunt valorificate într-o serie de recomandări practice pentru domeniul psiho-educțional și organizațional

## CAPITOLUL 4

### STUDII EMPIRICE REALIZATE

#### 4.1. STUDIUL I: FACTORI SOCIO-DEMOGRAFICI ASOCIAȚI VOCAȚIEI <sup>2</sup>

Recent, studierea vocației a devenit un subiect de interes pentru cercetători, date fiind implicațiile acesteia în dezvoltarea carierei și a relației pozitive cu identitatea vocațională, emoționalitatea pozitivă, sensul vieții și deciziile de carieră (Duffy și Sedlacek, 2007; 2010; Steger, Pickering, Shin, și Dik, 2010; Wrzesniewski și colab., 1997).

Așa cum am prezentat deja în partea teoretică a lucrării, există o serie de conceptualizări ale vocației, ceea ce aduce o provocare în plus în investigarea constructului. În prezentul studiu vom adopta definiția vocației propusă de Dik și Duffy (2009), conform căreia vocația este își are originea în afara sinelui și implică apropierea de un rol particular de viață orientat spre derivarea sensului și a semnificației personale, având totodată o orientare prosocială (engl. *"a transcendent summons, experienced as originating beyond the self, to approach a particular life role in a manner oriented toward demonstrating or deriving a sense of purpose or meaningfulness, that holds other-oriented values and goals as primary sources of motivation."* (p. 427).

O serie de cercetări abordează vocația la persoane angajate în diferite domenii profesionale. Cu toate acestea, vocația pare să fie relevantă și pentru studenții care intră la facultate, fiind relaționată cu alegerea specializării (Duffy și Sedlacek, 2010). Într-un studiu realizat de Hunter și colab. în 2010, s-a arătat relevanța acestui construct pentru studenți, ceea ce implică faptul că aceștia caută să-și construiască un sens în carieră după alegerea domeniului de studiu (Duffy și Sedlacek, 2010). În ceea ce privește prevalența vocației în populație, câteva studii au sugerat faptul că o proporție semnificativă dintre respondenți au raportat prezența vocației. În acest sens, un studiu realizat pe un eșantion de angajați adulți, a reliefat faptul că aproximativ 1/3 dintre participanți au raportat prezența vocației. Într-un alt studiu realizat pe un eșantion de studenți, s-a evidențiat că acest construct este relevant pentru felul în care aceștia își percep cariera (Hunter, Dik și Banning, 2010). Mai mult, într-un studiu realizat în 2010 pe un eșantion de 5000 de studenți în primul an de facultate, mai mult de 44% dintre aceștia au raportat prezența vocației (Duffy și Sedlacek, 2010). O serie de alte cercetări anterioare au concluzionat că ideea de vocație a devenit relevantă pentru tinerii adulți și pentru felul în care aceștia iau decizii de carieră (Gales și Lenz, 2012).

Investigarea aspectelor percepute ale vocației pe un eșantion de adulți emergenți este extrem de importantă în condițiile în care una dintre sarcinile majore de dezvoltare pentru această etapă de vârstă este dezvoltarea direcției în carieră (Arnett, 2000)

Pornind de la cele prezentate mai sus, ne-am propus investigarea frecvenței prezenței și căutării vocației și a factorilor asociați acesteia pe un eșantion de adulți emergenți din România (studenți).

Astfel, am formulat următoarele obiective specifice: a. Explorarea vocației pe un eșantion de adulți emergenți români/studenți; b. Investigarea frecvenței vocației percepute pe un eșantion

---

<sup>2</sup> O parte din această secțiune a fost publicată ca: Dumulescu D., Opre. A., Buzgar. R. (2015). "Is your career meaningful?" Exploring career calling on a Romanian students sample, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 187 Issue: 1 p553-558

de studenți români; c. Investigarea variațiilor intergrup în ceea ce privește vârsta, genul, specializarea, nivelul socio-economic, mediul de proveniență pe dimensiunile vocației, c. Investigarea relației dintre vocația percepută și vocația trăită/exprimată (engl. *living calling*)

Din obiectivele precizate mai sus am derivat următoarele ipoteze:

- i. Mai mult de 1/3 dintre studenții participanți la studiu raportează nivele crescute ale prezenței vocației
- ii. Există diferențe semnificative între bărbați și femei în ceea ce privește vocația percepută, respectiv exprimarea vocației
- iii. Există diferențe semnificative între studenții din mediul rural și cei din mediul urban în ceea ce privește vocația percepută, respectiv exprimarea vocației
- iv. Există diferențe semnificative între studenți în percepția prezenței vocației, respectiv exprimarea acesteia, în funcție de domeniul de studiu
- v. Există diferențe semnificative între studenți în exprimarea vocației între studenții care fac voluntariat și cei care nu sunt implicați în astfel de activități

### **Metodologie:**

#### ***Participanți și procedură:***

Participanții au fost 497 de studenți la nivel licență, în primul an de studiu la Universitatea Babeș-Bolyai. Dintre aceștia, 73,6% au fost de genul feminin, iar 26,4% au fost de genul masculin ( $M=20.78$ ,  $SD=4.8$ ). Cei 497 de participanți la studiu au fost studenți la următoarele facultăți: Psihologie și Științele Educației, Teologie, Litere, Drept, Științe Politice, administrative și ale comunicării.

#### ***Instrumente***

*Chestionarul cu date demografice* (s-au colectat informații despre vârsta, sexul, nivelul de educație, etnia, domiciliul și gradul de implicare al acestora în câmpul muncii, dar și al activităților extra-curriculare, voluntariat în general și în domeniul pe care îl studiază).

*Chestionarul multidimensional privind vocația (CVQ) - Multidimensional Calling and Vocation Questionnaire (CVQ)* (Dik și colab., 2012)

*Living calling scale* (Duffy, Bott, Allan, Torrey, și Dik, 2012)

### **Rezultate**

Pentru a investiga frecvența vocației percepute în eșantionul selectat am realizat o analiză de frecvențe, utilizând funcția *visual binning* pentru a stabili *cut off point* la +/-1 abateri standard. Rezultatele au arătat că aproximativ 46% dintre studenți au raportat scoruri peste pragul selectat în ceea ce privește vocația percepută. În ceea ce privește căutarea vocației, 53% au raportat scoruri crescute pe această dimensiune.

De asemenea, am investigat diferențele în trăirea vocației, respectiv în prezența vocației în funcție de câteva variabile demografice: vârsta, domiciliul, genul. Nu s-au identificat diferențe semnificative în ceea ce privește vârsta și domiciliul. În ceea ce privește genul, testele t au relevat câteva diferențe semnificative: fetele au raportat într-o mai mare măsură prezența vocației ( $t=-2.16$ ,  $p<0.05$ ), dar și căutarea acesteia ( $t=-1.61$ ,  $p<0.05$ ). De asemenea, acestea au fost mult mai orientate spre un tip particular de vocație pe dimensiunea de muncă semnificativă, decât băieții. ( $t=-1.84$ ,  $p<0.05$ ). Astfel, a doua ipoteză a fost parțial confirmată, diferențe semnificative regăsindu-se pentru prezența vocației și pentru căutarea vocației, pentru una dintre cele trei tipuri de vocație, căutarea sensului și semnificației vocaționale. Niciuna dintre diferențele în ceea ce privește căutarea sau prezența vocației în raport cu vârsta, mediul de proveniență sau etnia nu a fost semnificativă. Așadar, a treia ipoteză nu a fost confirmată.

Am investigat de asemenea, potențialul efect al specializării alese asupra vocației percepute. Datorită faptului că distribuția pe facultăți nu a fost egală, am exclus din analize studenții Facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării. Utilizând analiza de varianță, am analizat comparativ mediile obținute de studenții diferitelor specializări pe scala vocației exprimate/trăite, respectiv pe scalele prezenței și căutării vocației. Rezultatele indică o diferență semnificativă pentru vocația exprimată/trăită  $F(4, 456) = 4.86$ ,  $p = .0002$ . Testul post-hoc Scheffé a indicat o diferență semnificativă între studenții la teologie și cei la psihologie ( $MD=-4.29$ ,  $p=.0016$ ), dar și între cei de la Teologie și cei de la Istorie ( $MD= 5.36$ ,  $p=0.004$ ). De asemenea, o diferență semnificativă a fost identificată și pentru prezența vocației autopercepute:  $F(4, 443) = 10.18$ ,  $p = 0.001$ . Comparațiile realizate cu testul post-hoc Scheffé au indicat o diferență semnificativă între studenții la Psihologie și cei la Teologie ( $MD=-4.47$ ,  $p=0.001$ ), între studenții la Litere și cei la Teologie ( $MD=5.31$ ,  $p=0.001$ ) și între cei la Teologie și cei la Istorie ( $MD=5.42$ ,  $p=0.001$ ). Astfel, se pot observa diferențe semnificative în ceea ce privește prezența vocației percepute în funcție de specializarea aleasă. Totuși, aceste diferențe nu se remarcă în cazul căutării vocației  $F(4, 442) = 2.09$ ,  $p > .05$ .

În continuare, am evaluat dacă există diferențe în ceea ce privește trăirea vocației în funcție de activitatea de voluntariat a studenților. Am efectuat testul t pentru eșantioane independente pentru a identifica dacă există diferențe semnificative între studenții care desfășoară activități de voluntariat și cei care nu au acest tip de activități în ceea ce privește trăirea vocației. Testul Levene ne permite să asumăm varianța egală a grupurilor ( $F=3.808$ ;  $p=0.053$ ). Am obținut un efect semnificativ al activității de voluntariat,  $t(1497)=3.818$ ,  $p<0.01$ . Calculând mărimea efectului, am obținut Cohen's  $d=0.6$ , astfel avem o mărime medie a efectului activității de voluntariat asupra trăirii vocației, studenții care desfășoară activități de voluntariat având scoruri mai mari decât cei care nu desfășoară activități de voluntariat.

### ***Discuții și concluzii:***

Scopul acestui studiu a fost acela de a explora vocația pe un eșantion de adulți emergenți (studenți) din România. Rezultatele noastre sugerează faptul că aproape jumătate dintre studenții participanți la studiu percep prezența unei vocații pentru o direcție particulară de carieră. Aceste rezultate sunt concordante cu cele obținute de Hunter și colab (2010) și Duff și Sedlacek (2010). De asemenea, concluziile noastre sugerează că acest construct este important pentru studenții din România și că explorarea lui în contextul cultural românesc este relevantă pentru intervențiile educaționale și în carieră. Mai mult, diferențele de gen sunt semnificative în ceea ce privește vocația percepută. Astfel, fetele au raportat în mai mare măsură prezența vocației percepute, dar în același timp ele sunt cele care caută mai frecvent vocația. În mod particular, fetele sunt mai orientate spre un tip particular de vocație, cel ce implică sensul și semnificația în carieră. Aceste rezultate sunt similare cu cele obținute de autorii scalei într-un studiu realizat în 2012 (Dik și

colab., 2012), aceștia arătând diferențe între băieți și fete, în sensul identificat în prezentul studiu. Implicația practică a acestui rezultat poate sugera faptul că utilizarea acestui construct în consiliere poate ajuta la identificarea unui echilibru între viața profesională și viața de familie (Sellers et al., 2005).

De asemenea, studenții de la Teologie au raportat scoruri semnificativ mai crescute la prezența și trăirea vocației, ceea ce este în acord cu cercetări anterioare care sugerează faptul că religiozitatea este relaționată cu vocația (Duffy și Sedlacek, 2010). Mai mult, studiul prezent subliniază importanța activităților de voluntariat pentru exprimarea/trăirea vocației. Pornind de la aceste rezultate, putem susține cu dovezi empirice necesitatea desfășurării de activități de voluntariat ca modalități de dezvoltare personală și de implicare proactivă în managementul autodirecționat al carierei.

Astfel, este important de reținut faptul că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește constructul investigat în funcție de mediul de proveniență, vârstă, etnie, iar genul este relevant doar într-o situație particulară. Pe de altă parte, domeniul de studiu pare să fie semnificativ pentru măsura în care adulții emergenți studenți se raportează la vocație, atât în ceea ce privește prezența acesteia, cât și în ceea ce privește căutarea vocației. Astfel, aceste rezultate oferă insight-uri pentru consilierii care lucrează cu adulții emergenți studenți, pentru ghidarea în procesul de identificare a unui sens în carieră, pentru setarea unor scopuri concordante cu vocația experiențiată sau pentru a integra vocația în procesul de dezvoltare a carierei.

## **4.2 STUDIUL II. ADAPTAREA ȘI VALIDAREA PE POPULAȚIE ROMÂNEASCĂ A SCALELOR CARE MĂSOARĂ VOCAȚIA**

O provocare majoră în literatura de specialitate cu privire la vocație, o constituie modalitatea de măsurare a constructului de vocație. În ultimii trei ani cercetătorii au validat câteva noi scale de măsurare bazându-se pe scale de măsurare și recomandările din cercetări anterioare (Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012). Cu toate că s-au făcut pași importanți în măsurarea constructului, există încă dezbateri cu privire la modalitatea cea mai eficientă de măsurare a acestuia. În plus, scalele au fost dezvoltate în culturi occidentale, motiv pentru care o validare pe culturile non-occidentale este necesară pentru a extrage concluzii cu privire la validitatea transculturală a constructului.

Din cunoștințele noastre, până în momentul de față au fost elaborate și validate 9 instrumente de măsurare a vocației. Deși toate aceste instrumente de măsurare a vocației par să măsoare aspecte ale constructului de bază, diferitele conceptualizări și operaționalizări ale vocației au avut ca rezultat includerea unor componente ușor diferite (ex. impact prosocial, pasiune, orientare transcendentă etc.) de la un instrument la altul.

### **4.2.1 Adaptarea și validarea scalei Multidimensional Calling Measure (Studiile 2.1.1. și 2.1.2)<sup>3</sup>**

---

<sup>3</sup> O parte din această secțiune a fost publicată ca: Dumulescu D., Balazsi R., Manuil A., Opre A. (2019). The validation

of Multidimensional Calling Measure on a sample of Romanian teachers. *Cognition, Brain, Behavior* 23 (3).

*Multidimensional Calling Measure/Chestionarul multidimensional de măsurare a vocației* (MCM, Hagmaier și Abele, 2012).

Hagmaier și Abele au conceptualizat vocația ca fiind o carieră semnificativă, cu care persoana se identifică puternic, care contribuie la sensul vieții, fiind totodată ghidată de principii/valori ce transcend sinele. MCM este formată din trei subscale: *Identificare și potrivire persoană mediu* (Identification and Person–Environment Fit-IP), *Orientare vocațională transcendentă* (Transcendent Guiding Force-TGF), respectiv *Sens, semnificație și comportament orientat spre valori* (Sense and Meaning and Value-Driven Behavior-SMVB). Chestionarul cuprinde 9 itemi grupați pe cele trei subscale corespunzătoare celor trei tipuri de vocație prezentate anterior. Răspunsurile se oferă pe o scală tip Likert în 6 trepte, de la 1 („nu mă caracterizează deloc”) la 6 („mă caracterizează foarte bine”). Cele trei subscale și modul de distribuire a itemilor pe fiecare subscală se poate vedea în cele ce urmează: a. *Identificare și potrivire persoană mediu* (Identification and Person–Environment Fit-IP): itemii 1,2,3 b. *Sens, semnificație și comportament orientat spre valori* (Sense and Meaning and Value-Driven Behavior-SMVB): itemii 4,5,6 c. *Orientare vocațională transcendentă* (Transcendent Guiding Force-TGF): itemii 7,8,9

În cadrul studiului de față ne-am propus să contribuim la adaptarea și validarea versiunii în limba română a instrumentului *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012) ce măsoară constructul de vocație. Am examinat versiunea în limba română a MCM prin analizarea proprietăților psihometrice ale acesteia pe un eșantion de angajați în domeniul educațional (cadre didactice) (studiul 2.1.1) și un eșantion de studenți (studiul 2.1.2). De asemenea, am analizat structura factorială cu trei factori propusă în studiile originale de validare.

2.1.1 Adaptarea și validarea Multidimensional Calling Measure (Hagmaier și Abele, 2012) pe un eșantion de cadre didactice din România

## **Metoda**

### **Participanți și procedură**

În lotul cuprins pentru validare au fost incluși 856 de profesori. Vârsta medie a fost de 42,4 ani (SD=9,6). Dintre aceștia, 128 au fost de gen masculin (14,8%), iar 737 au fost de gen feminin (85,2%).

### **Instrumente:**

Am utilizat versiunile în limba română ale următoarelor instrumente: *The Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier, Abele, 2012), *Career Satisfaction Scale* (Greenhaus et. al, 1990), *Satisfaction with life scale* (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985).

#### 1. *Scala de măsurare multidimensională a vocației* (Multidimensional Calling Measure-MCM; Hagmaier și Abele, 2012)

Pentru măsurarea vocației am utilizat versiunea în limba română a MCM. Aceasta este formată din trei subscale: *Identificare și potrivire persoană-mediu* (Identification and Person–Environment Fit- IP), *Orientare vocațională transcendentă* (Transcendent Guiding Force-TGF), și *Sens, semnificație și comportament orientat către valori* (Sense and Meaning and Value-Driven Behavior -SMVB). Chestionarul cuprinde 9 itemi grupați pe cele trei subscale corespunzătoare celor trei tipuri de vocație prezentate anterior. Răspunsurile se oferă pe o scală tip Likert în 6 trepte, de la 1 („nu mă caracterizează deloc”) la 6 („mă caracterizează foarte bine”).

Versiunea în limba română a instrumentului *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012) a fost realizată în acord cu regulile și specificațiile ITC pentru adaptare culturală (Hambleton, 2001). Astfel, am tradus instrumentul în limba română și am realizat retroversiunea.

Itemii au fost traduși din limba engleză de doi traducători, cu o procedură *double-blind*. În baza rezultatelor procesului, am considerat versiunea finală ca fiind adecvată. Am inclus instrumentul în limba română la secțiunea Anexa 2 a acestei lucrări.

2. *Career Satisfaction Scale* (Greenhaus et al.,1990) este o scală care măsoară satisfacția în domeniul carierei și conține 5 itemi iar un exemplu al acesteia este : *Sunt mulțumit/ă de succesul pe care l-am obținut până acum în ceea ce privește cariera mea.*

3. *Life Satisfaction Scale* ( Diener, Emmons,Larson și Griffin, 1985) este o scală compusă din 5 itemi ( ex. „În cele mai multe privințe viața mea se apropie de propriul ideal.” și „Până acum am obținut lucrurile importante pe care mi le doresc de la viață”).

## **Rezultate**

În ceea ce privește fidelitatea scalei, am calculat coeficientul de consistență internă a itemilor  $\alpha$  Cronbach. Pentru factorul I-Identificare și potrivire persoană-mediu, coeficientul Alpha este de 0.78, pentru factorul II- Sens și comportament autodirecționat, coeficientul Alpha obținut este de 0.78, iar pentru factorul II-Orientare transcendentă, coeficientul Alpha este de 0.80. Pentru toți itemii am obținut valori mai mari de 0.5, ceea ce indică adecvarea lor în raport cu scala pentru eșantionul nostru.

Rezultatele analizei confirmatorii sugerează o potrivire destul de slabă modelului cu trei factori propus. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 551.753 (DF=24, N=930). CFI=0,877, GFI=0.884, TLI=0,816, RMSEA=0.16, RMM=0.142. Am examinat rezultatele și am identificat o problemă la itemul numărul 9, care a încărcat pe doi factori, ceea ce poate fi atribuit probabil sensului în limba română. Este posibil ca sensul acestui item să activeze reprezentări cognitive diferite participanților, dat fiind faptul că acesta se referă la semnificația termenului *destin*, care ar putea însemna deopotrivă o raportare la transcendent, cât și la sensul și semnificația personală.

După eliminarea itemului 9 din structura scalei, am obținut o îmbunătățire semnificativă a indicilor de potrivire ai modelului. Astfel, rezultatele au arătat o potrivire foarte bună. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 142.357 (DF=18, N=930). CFI=0,96, GFI=0.96, TLI=0,93, RMSEA=0.09, RMR=0.27. Așadar, varianta cea mai potrivită a scalei este cea cu trei factori: orientare transcendentă (2 itemi), Identificare și potrivire persoană-mediu (3 itemi), Sens , semnificație și comportament direcționat spre valori (3 itemi).

În ceea ce privește validitatea de criteriu am identificat asocieri pozitive între subscalele MCM și succesul în carieră, respectiv satisfacția cu viața. Specific, subscala IP a corelat pozitiv cu succesul în carieră,  $r = .35, p < .01$ , cu satisfacția cu viața,  $r = .36, p < .01$ . Subscala TGF a corelat, de asemenea, pozitiv cu succesul în carieră,  $r = .34, p < .01$ , și cu satisfacția cu viața,  $r = .33, p < .01$ . Similar însă celorlalte două subscale, SMVB a corelat pozitiv cu satisfacția cu viața  $r = .17, p < .01$ .

2.1.2 Adaptarea și validarea Multidimensional Calling Measure (Hagmaier și Abele, 2012) pe un eșantion de studenți din România

## **Metoda**

### **Participanți și procedură**

Lotul pentru validare a cuprins 445 de studenți la nivel licență și master din cadrul a trei universități din Romania: Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Universitatea București, Universitatea de Vest din Timișoara. Dintre aceștia, 80% au fost studenți la nivel licență, 20% studenți la masterat. În ceea ce privește distribuția pe gen, 75,1% au fost de gen feminin, iar 24,9% de gen masculin, cu o medie a vârstei de 21,94 ani (SD=4,7).



## ***Instrumente***

*Scala de măsurare multidimensională a vocației (Multidimensional Calling Measure- MCM; Hagmaier și Abele, 2012)*

*Career Satisfaction Scale (Greenhaus et al.,1990)*

*Life Satisfaction Scale (Diener, Emmons,Larson și Griffin, 1985)*

## **Rezultate**

În ceea ce privește fidelitatea, am calculat coeficientul de consistență internă a itemilor  $\alpha$  Cronbach. Pentru factorul I-Identificare și potrivire persoană-mediu, coeficientul Alpha este de 0.87, pentru factorul II- Sens, semnificație și comportament direcționat spre valori, coeficientul Alpha obținut este de 0.82, iar pentru factorul III-Orientare vocațională transcendentă, coeficientul Alpha este de 0.85. Pentru toți itemii am obținut valori mai mari de 0.5, ceea ce indică adecvarea lor în raport cu scala pentru eșantionul nostru.

Rezultatele analizei confirmatorii sugerează o potrivire bună a modelului cu trei factori propus. Rezultatele indică faptul că modelul propus este adecvat. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 174.117 (DF=24, N=458). CFI=0,94, GFI=0.92, TLI=0,90, RMSEA=0.067, RMR=0.17. Încărcarea pe factori a fost de asemenea bună. Un singur itemi, itemul numărul 9 arată încărcări similare pe doi factori, ceea ce ar putea fi explicat prin aspecte problematice ale traducerii și transpunerii sensului itemului în limba română.

Deși pentru eșantionul de studenți, modelul a arătat o potrivire mai bună decât pentru cel realizat pe eșantionul de cadre didactice, la fel ca și în cazul anterior, am decis să testăm modelul cu trei factori și după excluderea itemului 9, modelul a arătat o potrivire foarte bună. Rezultatele analizei confirmatorii sugerează o potrivire foarte bună a modelului cu trei factori propus. Rezultatele indică faptul că modelul propus este adecvat. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 52.761 (DF=18, N=458). CFI=0,983, GFI=0.971, TLI=0,974, RMSEA=0.05, RMR=0.142. Așadar, încărcarea pe factori a fost de asemenea foarte bună.

În ceea ce privește validitatea convergentă am identificat asocieri pozitive între subscalele MCM și satisfacția carieră, respectiv satisfacția cu viața. Specific, subscala IP a corelat pozitiv cu satisfacția în carieră,  $r = .29, p < .01$ , cu satisfacția cu viața,  $r = .34, p < .01$ . Subscla TGF a corelat, de asemenea, pozitiv cu satisfacția cu viața,  $r = .26, p < .01$ , iar subscla SMVB a corelat pozitiv cu satisfacția în carieră,  $r = .29, p < .01$  și cu satisfacția cu viața,  $r = .31, p < .01$ .

## **Discuții și concluzii**

Studiul nostru a confirmat structura factorială a instrumentului de măsurare al vocației *Multidimensional Calling Measure/Chestionarul multidimensional de măsurare a vocației (MCM, Hagmaier și Abele, 2012)*. Așa cum am anticipat, modelul multidimensional a indicat o potrivire bună pentru ambele eșantioane investigate, respectiv cel compus din cadre didactice și cel compus din studenți, ceea ce arată faptul că modelul original cu trei factori este adecvat pentru a măsura vocația. Pentru eșantionul de studenți am înregistrat date psihometrice mai bune și o potrivire a modelului mai acurată, decât pentru cel reprezentat de cadre didactice. Dat fiind faptul că pentru ambele eșantioane, itemul numărul 9 a încărcat atât pe factorul original, *Orientare transcendentă*, cât și pe factorul *Sens și semnificație și comportament orientat spre valori*, am decis să testăm modelul de măsurare fără acest item. În cazul ambelor eșantioane, potrivirea modelului de măsurare a crescut, având valori foarte bune.

Acest model multidimensional al vocației a fost susținut și de studii anterioare (Dik și colab. 2012; Hagmaier și Abele, 2012). De asemenea, am demonstrat validitatea convergentă a

scalei prin testarea corelațiilor cu succesul în carieră și satisfacția cu viața. Atât cadrele didactice cât și studenții care au raportat niveluri crescute ale vocației au arătat succes în carieră și satisfacție ridicată cu viața (Duffy și Sedlacek, 2010).

#### **4.2.2 Adaptarea și validarea scalei Calling and Vocation Questionnaire (CVQ- Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012)**

*Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) (Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012). Dik și colaboratorii săi au conceptualizat vocația pornind de la definiția propusă de Dik și Duffy (2009), definiție care descrie vocația raportându-se la trei dimensiuni majore: (1) vocație externă, transcendentă care implică o formă de autoritate superioară individului, (2) asumarea unui rol particular în carieră orientat către demonstrarea unui scop sau derivat din trăirea unui sens în carieră și (3) valorile pro-sociale și orientarea înspre nevoile celorlalți ca principale surse de motivație în carieră. Această conceptualizare a permis diferențierea între prezența vocației și căutarea acesteia. Astfel, o persoană poate să perceapă prezența unei vocații și să se comporte în acord cu aceasta, în timp ce alte persoane se pot afla în stadiul de căutare activă a acesteia. De asemenea, prezența și căutarea activă a vocației nu se exclud, ci pot coexista.

Chestionarul *Calling and Vocation Questionnaire*/Chestionarul de evaluare a vocației (CVQ- Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012) cuprinde 24 de itemi și măsoară constructul vocație conform conceptualizării multidimensionale, prin 6 subscale, 3 pentru Prezența vocației și 3 pentru căutarea vocației. Pentru fiecare dintre acestea scala măsoară următoarele dimensiuni: vocație transcendentă (transcendent summons), muncă semnificativă (purposeful work), orientare prosocială (prosocial orientation): CVQ - Prezență – vocație transcendentă: itemii 1, 8-reverse coded, 11, 23; CVQ – Căutare – vocație transcendentă: itemi 2, 13, 18, 19, CVQ – Prezență – muncă semnificativă: itemii 3, 15, 20, 24; CVQ – Căutare –muncă semnificativă: itemii 4, 6, 14, 21; CVQ – Prezență – orientare prosocială: itemii 9, 12, 17, 22; CVQ – Căutare – orientare prosocială: itemii 5, 7, 10, 16. În același timp, scala permite calcularea scorului total pentru prezența și căutarea vocației: CVQ – total prezența vocației: itemii 1, 3, 8-codare inversă, 9, 11, 12, 15, 17, 20, 22, 23, 24; CVQ – total căutarea vocației: itemii 2, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 16, 18, 19, 21.

##### **4.2.2.1 Adaptarea instrumentului Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012) pe un eșantion de cadre didactice din România**

###### ***Metodă***

###### ***Participanți***

În lotul cuprins pentru validare au fost incluși 856 de profesori. Vârsta medie a fost de 42,4 ani (SD=9,6). Dintre aceștia, 128 au fost de gen masculin (14,8%), iar 737 au fost de gen feminin (85,2%).

###### ***Instrumente***

*Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ-Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012) este un instrument bazat pe conceptualizarea teoretică a vocației a lui Dik și Duffy(2009) care include 3 dimensiuni: (1) chemare transcendentă, (2) exprimarea și extragerea sensului/ scopului prin muncă (3) o orientare prosocială în muncă. De asemenea, acest instrument măsoară două aspecte ale vocației: prezența și căutarea. CVQ are 24 de itemi, 12 itemi pentru prezența chemării și 12 pentru căutarea chemării, pentru fiecare dintre cele 3 domenii conceptualizate de Dik și Duffy( 2009): chemare transcendentă, muncă cu scop și orientare prosocială. Măsurarea se realizează pe o scală

Likert și utilizează 4 puncte: 1- niciodată adevărat pentru mine, 2 – oarecum adevărat pentru mine, 3 –în cea mai mare parte adevărat pentru mine, 4 absolut adevărat pentru mine. Coeficienții de consistență internă pentru subscalele CVQ sunt după cum urmează: prezența vocației transcendente:  $\alpha=.85$ , Căutarea vocației transcendente  $\alpha=.86$ , Prezența muncii cu scop:  $\alpha=.88$ , prezenta orientării prosociale  $\alpha=.88$  și orientarea căutării prosociale  $\alpha=.92$ . Scorurile totale au prezentat consistență internă similară cu un  $\alpha=.89$  pentru CVQ-prezență și  $\alpha=.87$  pentru CVQ-căutare. Versiunea în limba română a fost dezvoltată similar cu cea a instrumentului *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012). (vezi descrierea procedurii la pagina 71).

*Brief Calling Scale* (BCS) este o scală formată din 4 itemi având scoruri unidimensionale, care evaluează prezența sau căutarea unei vocații.

*Short version of Occupational Self-Efficacy Scale* (Schyns și von Collani, 2002) este versiunea scurtă a scalei *Occupational Self Efficacy Scale* și conține 8 itemi.

*Life Satisfaction Scale* (Diener, Emmons, Larson și Griffin, 1985)

### **Rezultate:**

În ceea ce privește fidelitatea, am calculat coeficientul de consistență internă a itemilor  $\alpha$  Cronbach. Pentru factorul I-vocație transcendentă - prezență, coeficientul Alpha este de 0.118, acest lucru indicând o consistență internă problematică pentru acest factor. Pentru factorul II-vocație transcendentă - căutare, coeficientul Alpha este de 0.69, pentru factorul III- muncă semnificativă - prezență, coeficientul Alpha obținut este de 0.72, pentru factorul IV- muncă semnificativă - căutare, coeficientul Alpha obținut este de 0.56, pentru factorul V-orientare prosocială - prezență, coeficientul Alpha este de 0.76, iar pentru factorul VI -orientare prosocială - căutare, coeficientul Alpha este de 0.68. Așadar, valorile obținute la itemii a 5 scale indică adecvarea acestora în raport cu eșantionul nostru, iar pentru scala *vocație transcendentă – prezență* valorile au indicat o consistență internă scăzută. Ca urmare a analizei itemilor ce intră în componența acestei scale am constatat că itemii 8 și 11 sunt problematici, motiv pentru care i-am eliminat.

Modelul ipotetic propus pentru validarea scalei Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) este cel original, cu șase factori: vocație transcendentă - prezență: itemii 1, 8-codare inversă, 11, 23, vocație transcendentă - căutare: itemi 2, 13, 18, 19, muncă semnificativă - prezență: itemii 3, 15, 20, 24, muncă semnificativă - căutare: itemii 4, 6, 14, 21, orientare prosocială - prezență: itemii 9, 12, 17, 22, orientare prosocială - căutare: itemii 5, 7, 10, 16. Modelul ipotetic propus permite posibilitatea covarianței între factori.

Rezultatele analizei confirmatorii sugerează o potrivire bună a modelului cu șase factori propus. Rezultatele indică faptul că modelul cu șase factori este adecvat, având o potrivire relativ bună pentru eșantionul nostru. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 893.177 (DF=154, N=856). CFI=0,90, GFI=0,91, TLI=0,85, RMR= 0.6, RMSEA=0.07. Încărcarea pe factori a fost de asemenea bună.

În ceea ce privește validitatea de criteriu am identificat asocieri pozitive între subskala CVQ-prezență total și autoeficacitatea în carieră și satisfacția cu viața. Specific, subskala CVQ prezență total a corelat pozitiv cu autoeficacitatea în carieră,  $r= .28$ ,  $p< .01$ , și cu satisfacția cu viața,  $r= .28$ ,  $p< .01$ . În același timp, scala CVQ corelează pozitiv cu scala BCS (Brief Calling scale): subskala CVQ prezență total a corelat pozitiv cu subskala BCS-prezență,  $r= .29$ ,  $p< .01$ , și subskala CVQ-căutare total a corelat pozitiv cu subskala BCS-căutare,  $r= .59$ ,  $p< .01$ .

## 2.2.2 Adaptarea și validarea Calling and Vocation Questionnaire (CVQ-Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012)) pe un eșantion de studenți din România

### **Metoda**

#### **Participanți și procedură**

Lotul pentru validare a cuprins 445 de studenți la nivel licență și master din cadrul a trei universități din România: Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Universitatea București, Universitatea de Vest din Timișoara. Dintre aceștia, 80% au fost studenți la nivel licență, 20% studenți la masterat. În ceea ce privește distribuția pe gen, 75,1% au fost de gen feminin, iar 24,9% de gen masculin, cu o medie a vârstei de 21,94 ani (SD=4,7).

#### **Instrumente**

*Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ-Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012)

*Brief Calling Scale* (BCS) (Duffy și Sedlacek, 2007)

*Short version of Occupational Self-Efficacy Scale* (Schyns și von Collani, 2002)

*Life Satisfaction Scale* (Diener, Emmons, Larson și Griffin, 1985)

*Work Hope Scale* (Juntunen și Wettersten, 2006;)

Speranța cu privire la carieră a fost măsurată cu Work Hope Scale. Aceasta este compusă din trei subscale: control (eng. agency), direcționare (eng. pathways), scopuri (eng. goals).

### **Rezultate**

Am calculat coeficientul de consistență internă a itemilor  $\alpha$  Cronbach. Pentru factorul I-vocație transcendentă - prezență, coeficientul Alpha este de 0.39, pentru factorul II-vocație transcendentă - căutare, coeficientul Alpha este de 0.67, pentru factorul III- muncă semnificativă - prezență, coeficientul Alpha obținut este de 0.80, pentru factorul IV- muncă semnificativă - căutare, coeficientul Alpha obținut este de 0.54, pentru factorul V-orientare prosocială - prezență, coeficientul Alpha este de 0.84, iar pentru factorul VI -orientare prosocială - căutare, coeficientul Alpha este de 0.81. Așadar, pentru itemii a 5 dintre factori am obținut o consistență internă bună. La fel ca și în cazul validării scalei pe populația de cadre didactice, și în cazul celei de studenți, factorul vocație transcendentă – prezență a fost unul problematic. La o examinare a itemilor componenți ai acestei scale, am observat că itemii 8 și 11 sunt problematici.

Rezultatele analizei confirmatorii sugerează o potrivire bună a modelului cu șase factori propus. Rezultatele indică faptul că modelul propus este adecvat. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  este de 486,898 (DF=182, N=445). CFI=0,92, GFI=0,9, TLI=0,9, RMSEA=0.06, RMR=0.05, . Încărcarea pe factori a fost problematică în special pentru itemul 8, dar și pentru itemul 11.

În ceea ce privește validitatea convergentă am identificat asocieri pozitive între subscala CVQ-prezență total și speranța pentru muncă, autoeficacitatea legată de carieră și satisfacția cu viața. Specific, subscala CVQ prezență total a corelat pozitiv cu speranța pentru muncă,  $r = .15, p < .01$ , autoeficacitatea legată de carieră,  $r = .16, p < .01$ ,  $r = .15, p < .01$  și cu satisfacția cu viața,  $r = .14, p < .01$ . De asemenea, subscala CVQ-căutare total corelează pozitiv cu speranța pentru muncă,  $r = .25, p < .25$ . În același timp, scala CVQ corelează pozitiv cu scala BCS (Brief Calling scale): subscala CVQ prezență total a corelat pozitiv cu subscala BCS-prezență,  $r = .22, p < .01$ , și subscala CVQ-căutare total a corelat pozitiv cu subscala BCS-căutare,  $r = .56, p < .01$ .

### **Discuții și concluzii**

Studiul nostru a și-a propus să examineze proprietățile psihometrice și structura factorială a instrumentului de măsurare al vocației- *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) (Dik și colab., 2012) pe două eșantioane diferite de studenți și angajați (cadre didactice) din România.

Folosind analiza factorială confirmatorie, am confirmat structura factorială a instrumentului de măsurare al vocației menționat. Modelul original a indicat o potrivire bună pentru ambele eșantioane investigate, respectiv cel compus din cadre didactice și cel compus din studenți, ceea ce arată faptul că modelul original cu șase factori este adecvat în raport cu eșantioanele investigate. În urma inspecției itemilor, s-a constatat faptul că doi dintre itemi (itemul numărul 8 și itemul numărul 11) aparținând factorului *vocație transcendentă-prezență*, au fost problematici, motiv pentru care i-am exclus din forma finală a instrumentului în limba română. În cazul ambelor eșantioane, potrivirea modelului de măsurare a crescut, având valori foarte bune.

În ceea ce privește consistența internă a instrumentului, instrumentul a arătat coeficienți Alpha Cronbach ridicați, exceptând unul dintre cei șase factori, respectiv factorul *Orientare transcendentă- prezență*. Doi dintre itemii acestei scale au fost excluși pentru a crește puterea explicativă a modelului de măsurare. O posibilă explicație a diferențelor explicative ale acestui factor poate fi relaționată cu definiția personală a vocației. Este posibil ca o conceptualizare personală orientată secular sau sacru a vocației să influențeze răspunsurile (Steger și colab., 2010)

De asemenea, validitatea convergentă a fost bună atât pentru factorii asociați prezenței vocației, cât și pentru cei asociați căutării acesteia. În stabilirea validității convergente, am investigat relațiile cu constructe identice și similare celor investigate în studiile originală de validare. Astfel, am identificat o relație pozitivă semnificativă a prezenței vocației cu autoeficacitatea în carieră, speranța cu privire la muncă și satisfacția cu viața. De asemenea, prezența vocației a corelat pozitiv cu vocația măsurată cu instrumentul *Brief calling scale*. Așadar, aceste rezultate sunt similare cu cele obținute anterior de Dik și Duffy (2009), respectiv Dik și colab., (2012).

### 4.3 STUDIUL III PREDICTORI ȘI CONSECINȚE ALE VOCAȚIEI

Conceptualizarea psihologică a vocației subliniază importanța semnificației percepute în muncă și carieră ca și reprezentare a unui scop superior, având semnificație atât personală cât și colectivă (Dik și Duffy, 2009). Această conceptualizare a vocației este relaționată cu variabile pozitive din psihologia carierei, precum auto-claritatea vocațională și maturitatea carierei (Duffy, Allan, și Dik, 2011; Duffy și Dik, 2013). Așadar, prezența vocației a fost în repetate rânduri asociată cu identitate vocațională puternică, claritate de sine vocațională sporită și stare de bine (Duffy și Sedlacek, 2007). Aceste concluzii sugerează faptul că a percepe o vocație se referă la identificarea unui sens care se aliniază cu interesele și atributele personale.

În al doilea rând, în ceea ce privește relația vocației cu alte constructe relevante pentru dezvoltarea carierei, adaptabilitatea ocupă un rol central. Importanța acesteia în raport cu vocația derivă din faptul că aceasta implică orientarea spre viitor și anticiparea noilor sarcini în carieră (îngrijorare în privința carierei) și credințe de autoeficacitate în realizarea scopurilor în carieră (încredere), ajutând astfel indivizii să își gestioneze tranzițiile în carieră (Savickas, 2005).

În al treilea rând, conform teoriei construcției carierei, persoanele cu vocație crescută sunt mai motivate să dezvolte competențe de carieră relevante pentru a face față cu succes provocărilor și tranzițiilor profesionale. (Dik și Steger, 2011; Duffy, Manuel, Borges și Bott, 2011; Hirschi și Herrmann, 2013).

În al patrulea rând, dat fiind faptul că vocația se dezvoltă în conjuncție cu profesia și experiența de muncă, aceasta se relaționează cu autoeficacitatea ocupațională/vocațională (Rosso și colab, 2010).

În ceea ce privește relația vocației cu diferite consecințe emoționale, există multiple dovezi

care susțin o relație puternică cu variabile psihologice din sfera stării de bine. În ultimii 10 ani, o serie de autori au relaționat pozitiv vocația cu starea de bine pe eșantioane de studenți (Duffy și colab., 2012; Duffy și Sedlacek, 2010) și angajați (Duffy și colab., 2013; Peterson și colab., 2009), cu satisfacția în profesie, sensul în muncă, angajamentul ocupațional (Bunderson și Thompson, 2009; Duffy și colab., 2012; Duffy, Dik și Steger, 2011; Hirschi și Hermanm, 2013).

În final, o altă categorie de rezultate asociate vocației se referă la comportamentele proactive în dezvoltarea carierei.

Cu toate că am prezentat mai sus o serie de studii ce relaționează vocația cu alte constructe psihologice cognitive (adaptabilitate, autoeficacitatea vocațională), emoționale (satisfacție cu viața, satisfacție în carieră), comportamentale (angajament în carieră, competențe în carieră) și de personalitate (identitatea vocațională), există încă o serie de neajunsuri în literatura de specialitate în ceea ce privește raporturile dintre vocație și aceste dimensiuni. În primul rând, au fost publicate relativ puține studii care au elaborat și testat modele teoretice ce adresează simultan relații complexe și multiple între aceste variabile. În al doilea rând, eșantioanele pe care s-au realizat majoritatea studiilor, aparțin culturilor vestice. Nu în ultimul rând, există încă în literatură dezbateri cu privire la direcția relației dintre variabile.

Astfel, în studiile ce urmează, ne-am propus elaborarea și testarea unor modele explicative ale relației dintre vocație și constructele prezentate mai sus. În construirea modelelor am avut în vedere includerea acelor variabile și relații care au puternică susținere empirică, dar și adăugarea unora care din punct de vedere teoretic să aducă valoare explicativă aditivă puternică modelului.

În cele ce urmează, vom descrie studiile realizate pe două eșantioane de studenți adulți emergenți și un eșantion de angajați în educație (cadre didactice) din România.

#### **4.3.1 Vocația și competențele vocaționale în rândul studenților din România- rolul mediator al adaptabilității (Studiul 3.1)**

Pornind de la aspectele teoretice prezentate anterior, ne-am propus să examinăm mecanismele ce stau la baza relației dintre vocație și constructele analizate în secțiunea introductivă a cercetării, în cadrul a două studii realizate pe două eșantioane de studenți din România.

În primul studiu am investigat mecanismele care stau la baza relației dintre vocație, adaptabilitate și competențele de carieră. Astfel, argumentăm faptul că adaptabilitatea permite persoanelor să se pregătească mai eficient pentru cariera aleasă. Un nivel ridicat al vocației va direcționa eforturile indivizilor pentru a folosi resursele de adaptabilitate care, în schimb, vor facilita procesul dezvoltării și implementării competențelor în carieră. Așadar, scopul acestui studiu este de a examina relația dintre vocație, adaptabilitate în carieră și trei competențe de carieră (networking, auto-profilarea, explorarea muncii).

Ipoteza noastră este că adaptabilitatea în carieră va media parțial relația dintre vocație și competențele în carieră.

## **2. Metoda:**

### ***Participanți și procedură***

Participanții au fost 511 de studenți de nivel licență și masterat din trei universități românești. Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Universitatea București, Universitatea de Vest din Timișoara. Aceștia au fost adulți emergenți ( $M=22,02$ ,  $SD=4,3$ ), majoritar femei (72,3%), bărbați (27,6%). În privința domeniului de studiu, 84% studiază științe umane și sociale, iar 16% studiază

științe tehnice și naturale. Dintre aceștia, 68% au fost la nivel licență și 32% la nivel masterat. Participanții au fost recrutați prin intermediul organizațiilor studențești și a liderilor studenților. Participarea a fost voluntară.

### **Instrumente de măsurare:**

Pentru măsurarea constructelor investigate, au fost utilizate următoarele instrumente:

*Multidimensional Calling Measure- MCM;* (Hagmaier și Abele, 2012)

*Career Adaptabilities Scale- CAAS;* (Savickas și Porfeli, 2012)

*Career competencies questionnaire- CCQ* (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers și Blonk, 2013)

### **Rezultate**

Analiza datelor a evidențiat relații pozitive semnificative între vocație, dimensiunile adaptabilității în carieră și competențele în carieră. Toate scalele au prezentat fidelitate de consistență internă bună, coeficienții alpha Cronbach având valori de peste 0,80. Referitor la coeficienții de corelație, vocația a prezentat o puternică relație cu adaptabilitatea în carieră ( $r = .46$ ) și cu networking-ul ( $r = .46$ ). De asemenea, vocația a fost relaționată pozitiv cu explorarea în carieră ( $r = .30$ ) și cu auto-profilarea ( $r = .33$ ). O corelație puternică a fost identificată între adaptabilitatea în carieră și networking ( $r = .65$ ) și auto-profilare ( $r = .50$ ) iar corelație moderată între adaptabilitatea în carieră și explorarea în carieră ( $r = .37$ ). Toate corelațiile au fost semnificative la pragul  $p < .001$ . Pentru a examina în continuare mecanismele care stau la baza relației dintre vocație, adaptabilitatea în carieră și competențele în carieră, am realizat un model descriptiv în cadrul căruia adaptabilitatea în carieră mediază relația dintre vocație și competențele în carieră. (vezi Figura 1 pentru specificarea modelului).

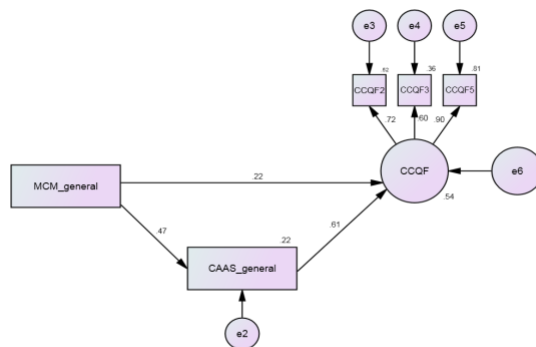


Figura 1.

În ceea ce privește modelul structural,  $\chi^2$  calculat a fost 13.85 ( $df = 4$ ,  $p = .008$ ),  $\chi^2/df = 3.464$ , CFI = .98, GFI = .98, SRMR = .025 și RMSEA = .076.

Adaptabilitatea în carieră a mediat relația dintre vocație și competențele vocaționale. Vocația a avut un efect direct semnificativ și pozitiv ( $b = .46$ ) asupra adaptabilității în carieră care, la rândul său, a avut un efect semnificativ direct asupra competențelor vocaționale ( $b = .60$ ). O parte semnificativă din varianță (.54) competențelor vocaționale a fost explicată de acest model.

## ***Discuții și concluzii***

Rezultatele analizei de mediere au susținut ipoteza referitoare la faptul că adaptabilitatea în carieră mediază parțial relația dintre vocație și competențele vocaționale (explorarea muncii, auto-profilare și networking). Așadar, rezultatele noastre au arătat că studenții care posedă un simț al vocației, au mai multe competențe de comunicare și comportamentale relevante pentru carieră, iar această relație poate fi parțial explicată de meta-competența adaptabilității în carieră. Mai specific, studenții care își percep cariera drept vocație, sunt mult mai eficienți în dezvoltarea rețelei sociale profesionale, comunică optim cu privire la propriile competențe, explorează activ oportunitățile de carieră, în parte datorită faptului că își folosesc resursele cognitive de adaptabilitate în carieră (încredere, curiozitate, control și îngrijorare).

### **4.3.2 Antecedente și consecințe ale vocației- testarea unor mecanisme explicative în rândul studenților din România (Studiul 3.2)**

În cadrul celui de-al doilea studiu realizat pe un eșantion de studenți am investigat relația dintre identitate vocațională, vocație, autoeficacitate vocațională, angajament în carieră și satisfacție cu viața. Pornind de la datele existente în literatura de specialitate, am construit și testat un model structural explicativ pentru relațiile dintre aceste constructe.

Mai concret, am formulat următoarele ipoteze ale unui model de mediere multiplă: a. identitate vocațională și autoeficacitate vocațională, b. identitate vocațională și angajament în carieră c. identitate vocațională și satisfacție cu viața. Totodată, a doua ipoteză majoră a fost aceea că autoeficacitatea vocațională va media relația dintre vocație și angajament în carieră. În final, a treia ipoteză testată a fost aceea că angajamentul în carieră va media parțial relația dintre: a. vocație și satisfacția cu viața, b. autoeficacitate vocațională și satisfacția cu viața.

#### ***Metoda***

##### ***Participanți și procedură***

Eșantionul vizat de acest studiu este alcătuit din 566 studenți din România, mai precis studenți din orașul Cluj-Napoca. Majoritatea respondenților au fost studenți ai Universității Babeș-Bolyai din Cluj Napoca (69%). Din numărul total de studenți, 82,3% au fost studenți la specializări umane și socio-umane, iar 17,7% la specializări realiste. Media de vârstă a eșantionului a fost de 21,4 ani (SD=2.9). În ceea ce privește distribuția în funcție de genul participanților, 23% dintre aceștia sunt băieți, iar restul de 77% au fost fete.

##### ***Instrumente***

*Scala de măsurare multidimensională a vocației* (Multidimensional Calling Measure- MCM; Hagmaier și Abele, 2012) (vezi descrierea instrumentului la pagina 71)

*Situația Vocației mele* (*My vocation situation scale-MCV*, Holland și colab, 1980)

*Scala Angajamentului cu privire la carieră* – (*Career Engagement Scale -CES*, Hirschi, 2011).

*Scala autoeficacității vocaționale/ocupaționale-versiunea scurtă* (*Short version of Occupational Self-Efficacy Scale- OSES*, Schyns și von Collani, 2002)

*Scala satisfacției în viață* (*Life Satisfaction Scale- LSS*, Diener, Emmons, Larson și Griffin, 1985)

##### ***Rezultate***

Pentru a examina în continuare mecanismele care stau la baza relației dintre identitate vocațională, vocație, autoeficacitate vocațională, angajament în carieră și satisfacție cu viața, am realizat un model descriptiv elaborat în baza teoriei construcției de carieră. Acesta testează relații multiple între variabilele investigate (vezi Figura pentru specificarea modelului)



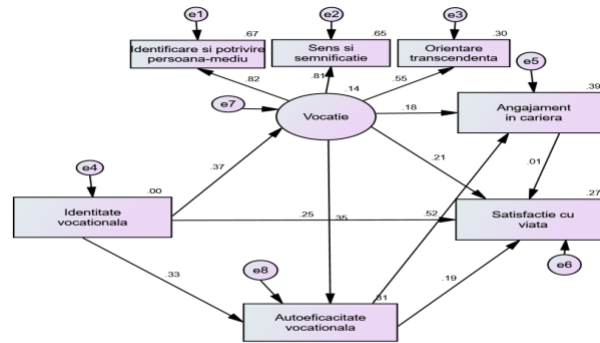


Figura 2. Specificarea modelului

Modelul structural a arătat o potrivire foarte bună: ( $X^2$  (df = 47) = 1.36,  $p = .196$ ; CFI = 0.996; TLI = 0.991; SRMR = .02; RMSEA = .029, 90% C.I. = 0.06–0.73). În cadrul modelului, toate căile specificate au fost semnificative, efectele directe indicând că: identitatea vocațională prezice vocația ( $\beta = .37$ ), autoeficacitatea vocațională ( $\beta = .32$ ), și satisfacția cu viața. ( $\beta = .25$ ). De asemenea, vocația prezice autoeficacitatea vocațională ( $\beta = .346$ ), angajamentul în carieră ( $\beta = .17$ ) și satisfacția cu viața ( $\beta = .215$ ). Autoeficacitatea vocațională prezice angajamentul în carieră ( $\beta = .52$ ) și satisfacția cu viața ( $\beta = .189$ ). De asemenea, efectele indirecte identificate au fost în direcția ipotezelor noastre. Astfel, s-a identificat un efect indirect al identității vocaționale asupra autoeficacității vocaționale prin intermediul mediatorului vocație: ( $\beta = 0.129$ ). Totodată, identitatea vocațională a avut un efect indirect asupra angajamentului în carieră, mediat de prezența vocației ( $\beta = .30$ ), respectiv asupra satisfacției cu viața, mediat de prezența vocației ( $\beta = .168$ ). În ceea ce privește prezența vocației, s-a observat un efect indirect asupra angajamentului în carieră mediat de autoeficacitate vocațională ( $\beta = .18$ ). În plus, angajamentul în carieră a mediat relația dintre prezența vocației și satisfacția cu viața ( $\beta = .06$ ). Nu în ultimul rând angajamentul în carieră a mediat relația dintre autoeficacitatea vocațională și satisfacția cu viața ( $\beta = .04$ ). Efectul total al identității vocaționale asupra autoeficacității vocaționale este  $\beta = .455$ , asupra angajamentului în carieră -  $\beta = .30$ , asupra satisfacției cu viața  $\beta = .419$ . Efectul total al prezenței vocației asupra angajamentului în carieră este  $\beta = .36$ , iar asupra satisfacției cu viața  $\beta = .283$ . Mai mult, efectul total al autoeficacității vocaționale asupra satisfacției cu viața este  $\beta = .193$ . (Tabel 4.3.2. 5)

### Discuții și concluzii

Scopul prezentului studiu a fost acela de a investiga relațiile dintre identitate vocațională, vocație, autoeficacitate vocațională, angajament în carieră și satisfacție cu viața prin intermediul unui model explicativ elaborate în baza literaturii de specialitate.

O concluzie importantă a studiului nostru reflectă importanța identității vocaționale ca predictor al prezenței vocației. Altfel spus, o identitate vocațională bine definită conduce la identificarea și percepția prezenței vocației. De altfel, această concluzie este susținută de o serie de autori care susțin că cele două constructe au o relație conceptuală similară, în fapt dezvoltarea identității vocaționale având ca efect identificarea unui sens și a unor scopuri semnificative pentru propria carieră (Ibarra și Barbulescu, 2010, Dik și Duffy, 2009; Elangovan și colab., 2010; Hall și Chandler, 2005). O altă concluzie semnificativă este aceea că o proporție importantă din varianța autoeficacității vocaționale, a angajamentului în carieră, dar și a satisfacției cu viața. este prezisă

de identitate vocațională și vocație. Cu alte cuvinte, un sentiment al clarității sinelui vocațional, coroborat cu sentimentul carierei semnificative și a valorilor reflectate în traseul vocațional, este un indicator important pentru creșterea încrederii personale în capacitatea de a gestiona situațiile referitoare la managementul carierei, sporind totodată angajarea în comportamente în scopul dezvoltării profesionale, dar și satisfacția generală. De asemenea, vocația este un predictor semnificativ pentru autoeficacitatea vocațională și satisfacția cu viața. În plus, rezultatele au arătat că un nivel crescut al autoeficacității vocaționale prezice angajarea în comportamente proactice relaționate cu cariera. Cu alte cuvinte, studenții care au un sine stabil, puternic, o claritate vocațională ridicată, dezvoltă o percepție a prezenței proprii vocații ce le oferă sens și semnificație, ceea ce le permite să își dezvolte autoeficacitatea în dezvoltarea carierei.

Concomitent, un sens al vocației, împreună cu eficiența percepută în carieră conduc la o satisfacție crescută cu viața și la angajarea în comportamente de dezvoltare a carierei. Așadar, studenții care se percep capabili și încrezători cu privire la sarcinile de carieră, sunt mai implicați în dezvoltarea carierei și mai satisfăcuți cu propria viață, aspecte concordante cu studii anterioare (Empiric, Judge și Bono, 2001, Duffy, 2012, Elangovan și colab., 2010).

### **4.3.3 Rolul vocației în satisfacția cadrelor didactice din România - testarea unui model descriptiv (Studiul 3.3)**

Tradițional, conceptul de vocație a fost asociat cu cariera de cadru didactic (Mattingly, 1975). Există o serie de dovezi empirice care arată că un sens al vocației este comun în rândul cadrelor didactice (Dinham și Scott, 2000). Pe lângă multiplele studii care au concluzionat faptul că vocația este asociată cu o serie de efecte pozitive (Duffy și Sedlacek, 2010; Peterson, Park, Hall, și Seligman, 2009; Steger și Dik, 2010; Wrzesniewski, și colab., 1997). Bellah și colab. (1985) sugerează faptul că acest construct pare să fie relevant în special pentru ocupații care presupun interacțiuni sociale frecvente. așa cum este cazul profesiei didactice.

Studii anterioare au arătat că majoritatea cadrelor didactice din țările vestice au raportat prezența vocației, (Farkas și colab., 2000; Priyadharshini și Robinson-Pant, 2003), în timp ce pentru țările est-europene s-a realizat un singur studiu pe un eșantion de profesori din Croația și Slovenia. Rezultatele acestuia au arătat că 83% dintre cadrele didactice din Croația, respectiv 68% dintre cele din Slovenia, au raportat nivele crescute de vocație percepută. (Bunerson și Thomson, 2018).

Pornind de la importanța vocației pentru cariera didactică și analizând literatura de specialitate în domeniu, am elaborat și testat un model explicativ al relației dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și satisfacție în carieră (succes subiectiv în carieră). În cadrul modelului structural elaborat, am testat, prin intermediul analizei de cale, următoarele ipoteze: competențele în carieră mediază parțial relația dintre: a. vocație și autoeficacitate vocațională b. vocație și satisfacția/succesul subiectiv în carieră c. vocație și satisfacția cu viața. De asemenea autoeficacitatea vocațională mediază parțial relația dintre competențele în carieră și satisfacția/succesul în carieră.

#### ***Metoda***

#### ***Participanți și procedură***

În lotul prezentului studiu au fost incluși 801 de profesori. Vârsta medie a fost de 40,2 ani (SD=7,6). Dintre aceștia, 121 au fost de gen masculin (15,1%), iar 680 au fost de gen feminin (84,9%). Domiciliul participanților a fost cu precădere în mediul urban (77,5%).

#### ***Instrumente***

Scala de măsurare multidimensională a vocației (Multidimensional Calling Measure- MCM; Hagmaier și Abele, 2012) (vezi descrierea instrumentului la pagina 71)

Scala autoeficacității vocaționale/ocupaționale-versiunea scurtă (Short version of Occupational Self-Efficacy Scale- OSES, Schyns și von Collani, 2002) (vezi descrierea instrumentului la pagina 71)

Chestionarul Competențelor în Carieră (Career competencies questionnaire- CCQ; Akkermans J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., și Blonk, R.W.B, 2013) vezi descrierea instrumentului la pagina 109)

Scala satisfacției în viață (Life Satisfaction Scale- LSS, Diener, Emmons, Larson și Griffin, 1985) (vezi descrierea instrumentului la pagina 71)

Career Success Scale (Greenhaus et al., 1990)

### Rezultate

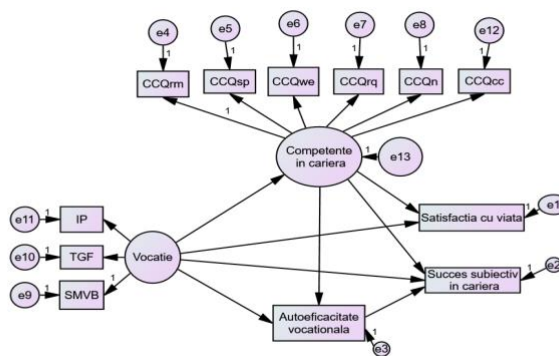
Pentru analiza datelor am folosit AMOS 18.1 cu scopul de a testa modelul structural propus pentru a explica relațiile dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și succes subiectiv în carieră. Rezultatele au evidențiat relații pozitive semnificative între constructele investigate.

Pentru a examina în continuare mecanismele care stau la baza relației dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și succes subiectiv în carieră, am realizat un model descriptiv elaborat în baza teoriei construcției de carieră. Acesta testează relații multiple între variabilele investigate (vezi Figura 3 pentru specificarea modelului).

Figura 3. Specificarea modelului

Modelul  
TLI = 0.927; S  
erorilor pentru c  
corelări ale eron  
constructe sunt r  
acestea.

În cadrul  
următoarele: voc



!, p = .1; CFI = 0.948;  
m inclus o corelare a  
posibil să fie adăugate  
azul nostru, cele două  
țială suprapunere între

ectele directe indicând  
ea vocațională ( $\beta=.16$ ),

succesul în carieră ( $\beta=.356$ ) și satisfacția cu viața.  $\beta=.183$ . De asemenea, autoeficacitatea vocațională prezice satisfacția cu cariera cu  $\beta=.189$  și satisfacția cu viața  $\beta=.126$ . Competențele în carieră prezic autoeficacitatea vocațională ( $\beta=.513$ ), satisfacția în cariera ( $\beta=.179$ ) și satisfacția cu viața ( $\beta=.321$ ). În ceea ce privește efectele indirecte, s-a identificat un efect indirect al vocației asupra autoeficacității vocaționale prin intermediul mediatorului competențe în carieră: ( $\beta=0.26$ ). Totodată, vocația a avut un efect indirect asupra satisfacției/succesului în carieră, mediat de competențele în carieră ( $\beta=.24$ ), respectiv asupra satisfacției cu viața, mediat de competențele în carieră ( $\beta=.093$ ). În ceea ce privește autoeficacitatea vocațională, aceasta a mediat relația dintre competențele în carieră și satisfacția/succesul în carieră ( $\beta=.26$ ).

### ***Discuții și concluzii***

Scopul acestui studiu a fost acela de a investiga relațiile dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și succes subiectiv în carieră pe un eșantion de cadre didactice din România. O proporție de aproximativ 70% dintre cadrele didactice a raportat o orientare a muncii ca vocație, în timp ce 30 % a raportat o orientare scăzută.

Rezultatele prezentului studiu susțin cercetările anterioare care postulează ideea că indivizii cu vocație dețin mai multe competențe în carieră, au autoeficacitate vocațională ridicată și sunt mai satisfăcuți cu viața și cariera lor. Relația dintre vocație și autoeficacitate vocațională a fost explicată parțial de competențele în carieră. Sentimentul vocației didactice facilitează astfel competențe reflexive cu privire la carieră, competențe de comunicare cu privire la carieră, dar și competențe comportamentale în acest domeniu. Toate acestea, duc la creșterea autoeficacității și a satisfacției generale și profesionale. În al doilea rând, rezultatele noastre explică două efecte pozitive ale vocației, competențelor de carieră și autoeficacității. Mai specific, acestea conduc la satisfacție cu viața și la succes subiectiv în carieră, o formă a satisfacției profesionale. Așadar, dezvoltarea competențelor de carieră și a autoeficacității în carieră poate să fie un mecanism ce explică maniera în care prezența vocației duce la aceste efecte pozitive.

Așadar, putem afirma că prezența vocației este un scop ce contribuie la starea de bine a cadrelor didactice și la sentimentul de succes în carieră, dar și un proces care implică o serie de cogniții (autoeficacitate), motivații și acțiuni (punerea în practică a competențelor în carieră) care sporesc șansele ca vocația să fie trăită profesional.

### **Concluzii, implicații, contribuții și limite ale studiilor 3.1, 3.2, 3.3**

În cele ce urmează vom prezenta pe scurt concluziile și contribuțiile studiilor 3.1, 3.2 și 3.3, reliefând importanța acestora pentru avansarea cercetărilor asupra predictorilor și rezultatelor vocației în contextul cultural românesc.

Din punct de vedere teoretic, studiile prezentate mai sus aduc concluzii și contribuții importante în înțelegerea relațiilor dintre vocație și dimensiuni personale complexe de personalitate, cognitive, emoționale, motivaționale și comportamentale. Pe deoparte, unul dintre studii investighează influența identității asupra vocației, ceea ce aduce plus valoare în înțelegerea mecanismelor care prezic identificarea carierei cu o vocație. Pe de altă parte, o contribuție teoretică majoră a acestor studii vizează maniera în care vocația schimbă reprezentarea cognitivă asupra carierei și a muncii, precum și efectele emoționale și comportamentale pozitive pe care le produce prezența vocației.

Dezvoltarea percepției prezenței unei vocații este un rezultat al faptului că individul are scopuri clare, își cunoaște interesele, abilitățile și direcțiile decizionale în carieră. În al doilea rând,

efectele emoționale ale vocației includ un sentiment general de satisfacție cu viața și profesia, ceea ce înseamnă că identificarea unei vocații ce conectează și pune împreună sensuri și semnificații, valori, contribuție socială și spiritualitate, dar și credința în propria capacitate de a gestiona provocările carierei, sunt esențiale pentru starea de bine. Un alt rezultat important al percepției prezenței vocației este creșterea abilității de a utiliza resursele cognitive și motivaționale pe care persoana le deține. De asemenea, concluziile noastre susțin ideea că vocația include o orientare mentală adaptabilă, tradusă în încredere în deciziile de carieră, curiozitate, control asupra procesului vocațional și orientare constructivă către identificarea soluțiilor în situațiile problematice în carieră.

Desigur, aceste implicații sunt limitate de câteva aspecte metodologice ce necesită atenție și pe care ni le asumăm, cu atât mai multe cu cât cercetarea în ceea ce privește constructul de vocație în culturi non-occidentale, este la început. Așa cum am menționat în cadrul secțiunii dedicate limitelor fiecărui studiu, cercetările noastre sunt transversale. O altă limită importantă a studiului poate fi reprezentată de faptul că respondenții au fost selectați în urma intenției voluntare de a participa și este probabil ca cei proactivi în a participa la studiu să prezinte o combinație specific de trăsături sau caracteristici, ceea ce ar constitui o variabilă confundată. De asemenea, faptul că eșantioanele noastre au fost de studenți, adulți emergenți, respectiv cadre didactice, ar putea limita generalizarea rezultatelor în rândul unor populații cu alte caracteristici demografice, precum ar fi nivelul de educație.

Dincolo de implicațiile teoretice deja discutate, rezultatele și concluziile noastre conduc la contribuții și implicații solide, ce pot informa practicile educaționale și organizaționale.

#### **4.4 STUDIUL IV: VOCAȚIA- PROFILURI ȘI COMPONENTE CENTRALE ȘI PERIFERICE**

Literatura de specialitate asupra vocației relevă faptul că există o serie de dimensiuni personale sensibil relaționate cu vocația. Am selectat aici acele constructe care au susținere empirică prin rezultatele unor cercetări anterioare realizate pe eșantioane similare cu cele investigate în prezentul studiu (cadre didactice, studenți), dar și cele care au relevanță teoretică puternică. Dintre acestea, vom analiza identitatea vocațională, adaptabilitatea în carieră, personalitatea, religiozitatea intrinsecă, inițiativa pentru dezvoltare personală, valori, epuizare emoțională.

Identitatea vocațională (engl. *career identity*) reprezintă mecanismul central în dezvoltarea carierei (Super, 1990). Mai multe studii au demonstrat că identitatea vocațională se relaționează pozitiv cu adaptarea psihologică și satisfacția în viață (Skorikov și Vondracek, 2007). Al doilea construct psihologic ce a primit atenție sporită din partea cercetătorilor în dezvoltarea carierei, este cel de adaptabilitate. Din punct de vedere teoretic, dar și al implicațiilor practice, constructul de adaptabilitate în carieră este relevant în raport cu vocația (Guo și colab., 2014; Praskova, Hood, și Creed, 2014). O altă dimensiune importantă investigată în studiile privind vocația, este personalitatea. Vom investiga evaluările centrale relaționate cu sinele (Judge, Erez, Bono, și Thoresen, 2003), definite ca auto-evaluări centrale ale valori, eficienței și abilităților personale. De asemenea, orientarea spre dezvoltare personală conceptualizată ca caracteristică stabilă proactivă a personalității, a fost în repetate rânduri relaționată cu identitatea vocațională, sensul și semnificația în carieră și explorarea oportunităților de carieră. (Solberg și colab., 1995). Mai mult, angajamentul și implicarea comportamentală în domeniul vocației, precum și mentoratul, contribuie la dezvoltarea vocației (Mack, 2007; Bott și colab., 2017). Totodată, persoanele cu

vocație crescută au valori cu privire la muncă ce transcend sinele (altruismul și relațiile cu ceilalți). Ca atare, vom include în analiza profilelor vocației valorile auto-transcendente. În ceea ce privește relația dintre religiozitate și vocație, o metaanaliză realizată de Hernandez și colab. (2011) a concluzionat faptul că raportarea la Dumnezeu este o variabilă ce influențează vocația percepută, traseul de carieră și satisfacția profesională. Nu în ultimul rând, epuizarea emoțională ca și componentă burnout-ului profesional este un construct asociat în studii recente cu sensul și semnificația în muncă.

#### **4.4.1 Profile ale vocației în rândul studenților din România: o analiză tipologică (Studiul 4.1)**

**Obiectivul prezentului studiu** este acela de extrage câteva tipologii ale vocației în cadrul unui eșantion de adulți emergenți studenți din România. Studii anterioare au relevat importanța studierii vocației la adulții emergenți, dat fiind faptul că această perioadă de dezvoltare este prin excelență una de dezvoltare a identității (inclusiv vocaționale) și de explorare a oportunităților de carieră (Duffy și Sedlacek, 2007, 2010).

Pornind de la rezultatele recente din literatura de specialitate, prezentate în secțiunea anterioară, am formulat următoarele ipoteze:

H1 Prezența vocației este asociată pozitiv semnificativ cu o identitate vocațională crescută

H2 Prezența vocației este asociată pozitiv semnificativ cu autoevaluări centrale pozitive cu privire la sine.

H3 Prezența vocației este asociată pozitiv semnificativ cu orientare spre dezvoltare personală (engl. personal growth initiative)

H4 Prezența vocației este asociată pozitiv semnificativ cu angajamentul în carieră

H5 Prezența vocației este asociată pozitiv semnificativ cu religiozitate intrinsecă

#### **Metoda**

##### **Participanți și procedură**

Eșantionul a fost compus din 430 studenți la diferite specializări din cadrul universităților din Cluj-Napoca, România. Vârsta medie a fost de 21,7 ani (SD=3,7). Dintre aceștia, 108 au fost de gen masculin (25,1%), iar 322 au fost de gen feminin (74,9%). Domiciliul participanților a fost cu precădere în mediul urban (81%), față de doar 19% mediul rural. Din numărul total de participanți, 316 au fost studenți la nivel licență și 44 la nivel master.

#### **Instrumentele utilizate**

*The Multidimensional Calling Measure (MCM; Hagmaier și Abele, 2012)*

*The Core Self Evaluations Scale (CSES. Judge, Erez, Bono și Thoreson, 2003)*

*Scala de orientare religioasă revizuită (Tili-Opoulos și colab.,2007).*

*Career Engagement Scale (Hirschi, 2011).*

*Personal Growth Initiative Scale – II –PGIS (Robitschek, 1999)*

*Situația Vocației mele (Holland și colaboratorii,1980)*

## Rezultate

Pentru analiza rezultatelor am utilizat softul statistic SPSS 22.0. Am realizat analiza descriptivă (tabel 3) și am calculat coeficienții de corelație pentru variabilele evaluate. Rezultatele sunt prezentate în tabelul 4. Acestea au confirmat ipotezele formulate și au arătat că vocația corelează pozitiv semnificativ cu auto-evaluări centrale cu privire la sine, religiozitate intrinsecă, angajament în carieră, identitate vocațională, inițiativa de dezvoltare personală (comportament intențional, planificare, pregătire pentru schimbare, utilizarea resurselor).

Pentru a deriva o tipologie a vocațiilor s-a aplicat analiza de cluster

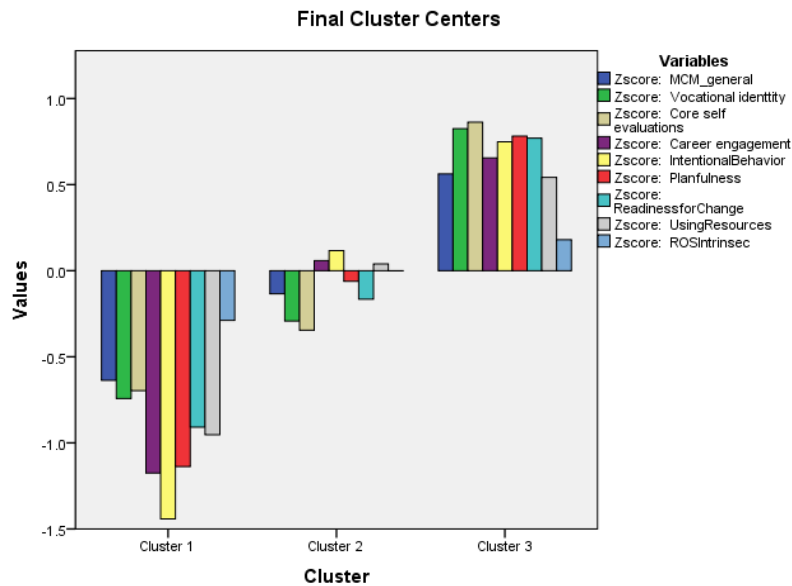


Figura 4- Reprezentarea grafică a clusterelor. Axa y reprezintă scorurile standardizate (z). Acestea reprezintă distanțele dintre mediile clusterelor și media standardizată a eșantionului total. Scorurile z reprezintă distanțele dintre mediile clusterelor și media totală standardizată a eșantionului și pot fi interpretate ca mărimi ale efectului. Variabilele din figură: MCM general (Vocație); Vocational identity (Identitate vocațională); Core Self (Auto-evaluări centrale cu privire la sine); Career engagement (Angajament în carieră); Intentional Behavior (Comportament intențional); Planfulness (Planificare); Readiness for Change (Pregătire pentru schimbare); Using Resources (Utilizarea resurselor); ROSintrinsic (Religiozitate intrinsecă).

Cluster 1 (N=93) a constat în participanți care au avut scoruri negative la vocație ( $z = -0.63$ ), dar și la celelalte dimensiuni investigate. Am denumit acest cluster *Absența vocației*.

Clusterul 2 (N=187), este compus din participanți care au arătat o percepție negativă a propriei vocații ( $z = -0.13$ ), au raportat negative la identitate vocațională ( $z = -0.29$ ), autoevaluări centrale despre sine ( $z = -0.34$ ), planificare ( $z = -0.06$ ), pregătire pentru schimbare ( $z = -0.16$ ), religiozitate intrinsecă ( $z = -0.006$ ). În ceea ce privește scorurile pozitive, acești participanți au raportat scoruri pozitive la angajament în carieră ( $z = 0.05$ ), comportament intențional ( $z = 0.11$ ), utilizarea resurselor ( $z = 0.03$ ). Am denumit acest cluster *Orientare spre căutarea vocației*.

Clusterul 3 (N=150), este compus din participanții care au raportat prezența vocației ( $z = 0.56$ ). Spre deosebire de celelalte două cluster, clusterul 3 a raportat scoruri pozitive la toate dimensiunile investigate. Am denumit acest cluster *Vocație pentru dezvoltare personală*.

Testele ANOVA au arătat faptul că diferențele dintre cluster pe dimensiunile analizate sunt

semnificative statistic ( $p < 0.01$ ) pentru toate comparațiile realizate. (coeficientul F are valori cuprinse între 6.19 și 400.07).

### **Concluzii și discuții**

Primul cluster, reprezentând 21,6% dintre participanți, a constituit clusterul cu absența vocației. Acesta s-a caracterizat prin identitate vocațională problematică, ceea ce indică lipsa clarității sinelui vocațional și autocunoaștere deficitară. De asemenea, studenții din acest cluster au autoevaluări centrale negative despre sine, angajament scăzut în carieră, religiozitate intrinsecă scăzută ceea ce implică lipsa unei relații securizante cu divinitatea. Mai mult, dimensiunile constructului de inițiativă în dezvoltarea personală, sunt negative. Mai concret acestor studenți le lipsește proactivitatea și comportamentul intențional, se caracterizează prin lipsa planificării domeniilor vieții, nu sunt pregătiți pentru schimbările din viața lor și nu își utilizează eficient resursele. Studenții celui de-al doilea cluster sunt cei care cu vocație puțin sub medie, iar ca și caracteristici centrale importante se poate observa faptul că au angajament peste medie în carieră, adică au comportamente proactive în direcția dezvoltării carierei. Mai mult decât atât, aceștia au comportament intențional, ceea ce poate însemna faptul că își caută vocația, că sunt preocupați de identificarea unui sens și a unei semnificații în cariera lor. Nu în ultimul rând, utilizarea eficientă a resurselor și religiozitatea intrinsecă pozitivă sunt caracteristici ale acestui cluster. În ceea ce privește caracteristicile negative, la fel ca și studenții din primul cluster, cei din clusterul 2 au autoevaluări centrale negative cu privire la sine, identitate vocațională problematică, și planificare deficitară. Cel de-al treilea cluster, reprezentat de din studenți, sunt cei cu vocație crescută. Acest cluster este compus din participanți cu vocație pozitivă, angajament crescut în carieră, identitate vocațională crescută, religiozitate intrinsecă crescută și orientare pozitivă spre dezvoltare personală (comportament intențional pozitiv, planificare, utilizarea eficientă a resurselor, pregătire pentru schimbare).

Așadar, analizând rezultatele obținute, putem afirma faptul că studenții cu vocație crescută a. au identitate vocațională clară, b. sunt implicați proactiv în dezvoltarea carierei, c. se autoevaluează pozitiv ca persoane, d. sunt orientați spre propria dezvoltare personală, e. au o relație securizantă cu Dumnezeu.

#### **4.4.2 Profile ale vocației în rândul cadrelor didactice din România: o analiză tipologică (Studiul 4.2)**

Cariera didactică este în esență una ce implică o motivație crescută, mecanisme vocaționale complexe, sens și semnificație derivate din valorile individuale și ale comunității. De-a lungul timpului, s-a considerat că profesia didactică este prin excelență o profesie vocațională. Cu toate acestea, sunt puține studii care să investigheze vocația didactică folosind o conceptualizare psihologică a acesteia.

O serie de studii au arătat faptul că profesorii care au raportat vocație în cariera lor, s-au implicat active în activitățile didactice, s-au orientat cu precădere spre aspectele pozitive ale carierei, asupra interacțiunilor sociale ca surse de sens și semnificație (Hansen, 1995, Duffy și Sedlacek, 2007). Mai mult, Buskist și colab. (2005) au concluzionat faptul că profesorii care au evaluat cariera lor ca fiind vocația personală, au raportat un sentiment de împlinire derivat din impactul pozitiv al profesiei lor asupra celorlalți.

**Obiectivul prezentului studiu** a fost acela de a extrage câteva tipologii ale vocației în cadrul unui eșantion de cadre didactice din învățământul preuniversitar din România. În cadrul prezentului studiu, am avut ca element de pornire cercetarea realizată de Hirschi în 2011,



respectând abordarea tipologică centrată pe persoană, însă am luat în calcul câteva variabile noi, introduse în urma analizei literaturii de specialitate recente și în urma rezultatelor studiilor anterioare realizate pe eșantioane românești (Dumulescu, Filip și Opre 2015, Dumulescu, Balazsi și Opre, 2015).

Pornind de la rezultatele recente din literatura de specialitate, prezentate în secțiunea anterioară, am formulat următoarele ipoteze:

H1 Vocația corelează pozitiv semnificativ cu auto-evaluările centrale despre sine

H2 Vocația corelează pozitiv semnificativ cu adaptabilitate în carieră.

H3 Vocația corelează pozitiv semnificativ cu valori ce transcend sinele (altruism, relaționare cu ceilalți)

H4 Vocația se asociază pozitiv semnificativ cu religiozitatea intrinsecă

H5 Vocația se asociază negativ semnificativ cu epuizarea emoțională

### ***Metoda***

#### ***Participanți***

Eșantionul a fost compus din 756 de cadre didactice. Vârsta medie a fost de 42,1 ani (SD=9,4). Dintre aceștia, 115 au fost de gen masculin (15,2%), iar 641 au fost de gen feminin (84,7%).

#### ***Instrumentele utilizate***

*The Multidimensional Calling Measure (MCM; Hagmaier și Abele, 2012)*

*The Core Self Evaluations Scale (CSES. Judge, Erez, Bono și Thoreson, 2003)*

*Scala de orientare religioasă revizuită (Tili-Opoulos et al.,2007).*

*Work values (Cable și Edwards, 2004)*

*Career Adapt-Abilities Inventory -CAAS-forma internațională (Savickas, 2012)*

*Malsach Burnout Inventory (MBI; Aluja, Blanch, și Garcia, 2005)*

### ***Rezultate***

Pentru analiza rezultatelor am utilizat softul statistic SPSS 22.0. Am realizat mai întâi analiza descriptivă și am calculate coeficienții de corelație pentru variabilele evaluate. Acestea au confirmat cele cinci ipoteze formulate și au arătat că vocația corelează pozitiv semnificativ cu adaptabilitate în carieră (încredere, preocupare, curiozitate control), auto-evaluări centrale cu privire la sine, religiozitate intrinsecă, valori autotranscendente (altruism, relații cu ceilalți) și negativ cu epuizarea emoțională).

Pentru a deriva o tipologie a vocațiilor s-a aplicat analiza de cluster.

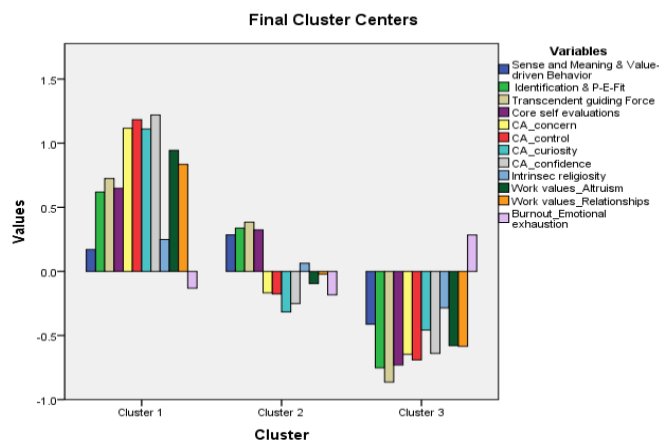


Figura 5- *Reprezentarea grafică a clusterelor*. Axa y reprezintă scorurile standardizate (z). Acestea reprezintă distanțele dintre mediile clusterelor și media standardizată a eșantionului total. Scorurile z reprezintă distanțele dintre mediile clusterelor și media totală standardizată a eșantionului și pot fi interpretate ca mărimi ale efectului. Variabilele din figură Sense and Meaning și Value-driven behavior (Comportament orientat spre sens și semnificație); Identificare și potrivire persoană-mediu; Transcendent guiding Force (Valori autotranscendente), Core self evaluations (Auto-evaluări centrale); CA concern; CA control (Control); CA curiosity (Curiozitate); CA confidence (Încredere); Intrinsic religiosity (Religiozitate intrinsecă); Work Values\_Altruism (Valori în muncă Altruism); Work Values\_Relationships (Relații); Burnout-Emotional Exhaustion (Epuizare emoțională)

Cluster 1 (N=215) a grupat participanți care au avut scoruri ridicate pe toate cele trei dimensiuni ale vocației (comportament orientat spre sens și semnificație-  $z=0.17$ , identificare și potrivire persoană mediu-  $z=0.61$ , orientare transcendentă-  $z=0.72$ ), scoruri crescute pe dimensiunile adaptabilității în carieră (preocupare- $z=1.11$ , curiozitate- $z=1.11$ , încredere- $z=1.22$ , control- $z=1.18$ ), ale autoevaluărilor centrale cu privire la sine ( $z=0.64$ ), religiozitate intrinsecă ridicată ( $z=0.24$ ), altruism ca valoare centrală ( $z=-0.94$ ), relaționare cu ceilalți ca valoare centrală ( $z=0.83$ ). Acest cluster a înregistrat scoruri scăzute/negative la epuizare emoțională ( $z=-0.13$ ). Am denumit acest cluster *vocație activă transcendentă și prosocială*

Clusterul 2 (N=255), este compus din participanți care au arătat o percepție pozitivă a propriei vocații (comportament orientat spre sens și semnificație-  $z=0.28$ , identificare și potrivire persoană mediu-  $z=0.33$ , orientare transcendentă-  $z=0.38$ ). De asemenea, participanți incluși în acest grup au raportat scoruri ridicate la autoevaluări centrale despre sine ( $z=0.32$ ), religiozitate intrinsecă ( $z=0.06$ ). Am denumit acest cluster *vocație centrată pe sine*

Clusterul 3 (N=288), a reunit din participanții care au o percepție negativă asupra vocației (au raportat absența vocației didactice), respective comportament orientat spre sens și semnificație-  $z=-0.41$ , identificare și potrivire persoană mediu-  $z=-0.75$ , orientare transcendentă-  $z=-0.86$ ). În ceea ce privește adaptabilitatea în carieră, acest grup a raportat scoruri scăzute (preocupare- $z=-0.64$ , curiozitate- $z=-0.45$ , încredere- $z=-0.63$ , control- $z=-0.69$ ). Totodată, grupul acesta a raportat evaluări centrale despre sine negative ( $z=-0.73$ ), religiozitate intrinsecă negativă ( $z=-0.28$ ), lipsa altruismului ( $z=-0.57$ ), lipsa importanței acordate relațiilor cu ceilalți ( $z=-0.58$ ). Spre deosebire de celelalte două cluster, clusterul 3 a raportat scoruri extrem de mari la epuizare emoțională ( $z=0.28$ ). Am denumit acest cluster *lipsa vocației*.

Testele ANOVA au arătat faptul că diferențele dintre cluster pe dimensiunile analizate sunt semnificative statistic ( $p < 0.01$ ) pentru toate comparațiile realizate. (coeficientul F are valori

cuprinse între 20.19 și 530.01).

### ***Discuții și concluzii***

Concluziile studiului nostru au arătat că din punct de vedere al componentele vocației, eșantionul nostru poate fi împărțit în trei subgrupe. Două dintre acestea ilustrează caracteristicile cadrelor didactice ce au raportat prezența vocației peste medie, iar un grup a ilustrat cele asociate lipsei vocației.

În ciuda similitudinilor față de studiile anterioare ce au investigat vocația utilizând o abordare tipologică (prezentate în secțiunea teoretică), putem identifica și diferențe notabile puse pe seama culturii, dar și a specificului eșantionului, respectiv cadre didactice.

Existența acestor trei grupuri pe care le decupează clusterelor identificate de noi susține ideea că unele caracteristici pot fi considerate componente definitorii ale vocației. Auto-evaluările centrale despre sine ca dispoziții stabile de personalitate constituie prima componentă importantă a vocației. Studiul nostru a arătat faptul că religiozitatea intrinsecă este asociată cu o înțelegere mai profundă a vocației și identificarea cu aceasta (Cahalan și Schuurman, 2016). Totodată componentele vocației identificate în prezentul studiu, sunt parțial concordante cu cele obținute de Hirschi (2011) care sugerează că cei care se angajează în auto-explorare sunt cei cu vocație crescută, ceea ce semnifică faptul că prezența vocației implică orientare spre acțiune. În studiul nostru, constructul de adaptabilitate în carieră ce înglobează preocupare, curiozitate, control, încredere, este similar cu constructele ce se referă la auto-explorare prezente în studiul lui Hirschi (2011). De asemenea, rezultatele susțin faptul că vocația accentuează activarea resurselor de management autodirecționat al carierei, respectiv adaptabilitatea în carieră (preocuparea pentru carieră, asumarea responsabilității pentru carieră, explorarea oportunităților de carieră credințe de autoeficacitate în realizarea scopurilor de carieră) (Savickas, 2005).

Așadar, în ceea ce privește validitatea externă a prezenței vocației pentru succesul carierei și comportamentul organizațional, rezultatele sugerează mai multe mecanisme prin care vocația poate conduce la rezultate personale și organizaționale pozitive: persoanele cu vocație (a) se autoevaluează pozitiv, (b) sunt mai implicate în dezvoltarea carierei și au strategii eficiente de adaptare în carieră (c) au o relație securizantă cu Dumnezeu (religiozitate intrinsecă), (d) se raportează la valori prosociale (relații cu ceilalți, altruism).

### ***Concluzii generale - studiul 4.1 și 4.2 și recomandări***

Concluziile celor două studii tipologice realizate pe un eșantion de studenți, adulți emergenți, respectiv pe un eșantion de profesori, a evidențiat caracteristici și componente comune, centrale, ale vocației.

O analiză comparativă a rezultatelor studiului 1 și 2 reliefează următoarele concluzii: a. aproximativ 2/3 dintre cadre didactice și o treime dintre studenți au raportat vocație pozitivă (percepția prezenței vocației), b. atât în cazul eșantionului de cadre didactice, cât și în cadrul eșantionului de studenți, adulți emergenți, autoevaluările pozitive cu privire la sine, angajamentul în carieră și religiozitatea au fost dimensiuni centrale ale prezenței vocației, c. identitatea vocațională este o componentă centrală a vocației pentru adulții emergenți, d. valorile ce transcend sinele (altruism și orientare spre relațiile cu ceilalți) sunt o componentă centrală a vocației în cazul cadrelor didactice, e. burnout emoțional în cazul cadrelor didactice este prezent la cadrele didactice care trăiesc absența vocației, f. metacompetențele (adaptabilitate în carieră în cazul cadrelor didactice, respective inițiativă pentru dezvoltarea personală în rândul studenților), sunt componente esențiale ale vocației

Coroborând rezultatele obținute în cazul ambelor eșantioane putem extrage câteva caracteristici ale persoanelor cu vocație. În general, acestea sunt persoane cu identitate vocațională

clară, ce reflectă autocunoaștere, stabilitate a intereselor, motivațiilor și scopurilor de carieră. Din punct de vedere cognitiv, indivizii cu vocație își valorizează sinele, potențialul și au capacitatea cognitive de a gestiona eficient provocările de carieră. De asemenea, au încredere în propriile decizii, abilități și competențe, au sentimentul că pot controla propriul traseu vocațional, sunt flexibile mental, deschise și curioase în raport cu noi oportunități, au o îngrijorare constructivă cu privire la propria dezvoltare, ceea ce le permite să sesizeze și să își ajusteze experiențele la propria vocație. Din punct de vedere comportamental, vocația se reflectă în comportamente proactive în carieră, planificare, utilizarea eficientă a resurselor personale, se angajează frecvent în comportamente de dezvoltare personală și profesională. Ca și valori esențiale, profilul vocațional implică altruism, orientare spre ceilalți, o ancoră emoțională și spirituală puternică data de relația securizantă cu divinitatea, autocunoaștere și evidențierea valorilor ca și componentă motivațională a personalității în domeniul profesional.

#### **4.5 STUDIUL V: PERCEPȚIA STUDENȚILOR ASUPRA MENTORATULUI ÎN DEZVOLTAREA VOCAȚIEI: UN STUDIU CALITATIV**

Cariera contemporană se caracterizează prin accent pe experiența individuală a persoanei, pe autorefecție, conectare globală, relaționare, dar și impredictibilitate, nevoia de imediat, emoție, creativitate și inovare.

Un domeniu important de studiu îl reprezintă influența mentoratului asupra dezvoltării vocației. Literatura de specialitate sugerează faptul că acesta are o influență pozitivă asupra descoperirii unui sens în muncă (Rosso, Dekas și Wrzesniewski, 2010) și ar putea să susțină dezvoltarea spiritualității în raport cu profesia sa (Buzzanell, 2009; Reave, 2005; Weinberg și Locander, 2014). Mentoratul în carieră îndeplinește funcții multiple, printre care se numără dezvoltarea autoeficacității, a stimei de sine și a identității vocaționale (Eby și colab., 2010). Alți autori descriu printre domeniile de impact ale mentoratului: suportul emoțional și psihologic, suport în setarea scopurilor și luarea deciziilor de carieră, susținere academică, modelare, identificarea și oferirea unor oportunități de engl. *networking*, activarea resurselor interne pentru a face față provocărilor în carieră (Crisp, 2009; Haggard și Turban, 2012). Printre caracteristicile dezirabile ale mentorului se numără: abilitatea de a oferi engl. *feedback* constructiv, deschiderea, disponibilitatea, proactivitatea, compasiunea, capacitatea de inspira, pasiunea pentru propria profesie (mentoratul ca parte centrală a vocației personale), încredere, respect mutual, abilitatea de a împărtăși cunoașterea. În ceea ce privește mecanismele care explică influența mentorului, se pare că încrederea, siguranța emoțională și acceptarea necondiționată a mentorului sunt aspecte ce contribuie semnificativ la o mai mare satisfacție în carieră și profesie, angajament în carieră și implicare, atitudine pozitivă și motivație (Ragins și colab., 2000; Payne, Huffmann 2005; Chao 1997; Eby și colab., 2008). De asemenea, se pare că relațiile de mentorat cu o componentă informală puternică sunt mai eficiente în a influența atitudinea unui student față de muncă și carieră, comparativ cu un mentor exclusiv formal (Ragins și colab., 2000; Kram 1985). În plus, măsura în care un individ își privește mentorul drept un model sau, nivelul de suport psihologic sau vocațional oferit de un mentor, poate explica asocierea dintre vocația mentorului și a protejatului și orientarea spre muncă. De asemenea, precum în cazul relației de mentorat, a avea un model de rol poate fi văzut asemenea unei forme de identificare relațională, implicând identificarea cu mentorul și internalizarea aspectelor valorificate de către acesta (Mitchell, Eby și Ragins, 2015). Practic, aceste elemente ale relației de mentorat sunt responsabile pentru o mare parte din efectul mentoratului în dezvoltarea vocației.

În cadrul acestei cercetări vom aborda problematica dezvoltării vocației în procesul de

mentorat dintr-o perspectivă social-constructivistă, cu accent asupra discursului teoriei construcției carierei (Savickas, 2005, 2014).

### Obiectivul și întrebările cercetării

În cadrul acestei cercetări s-a optat pentru o abordare calitativă de tip deductiv – încercând să surprindem rolul mentoratului în dezvoltarea vocației în rândul adulților emergenți, din perspectiva personală a acestora.

Pornind de la cercetări anterioare privind vocația, am generat o serie de întrebări pentru a explora experiența participanților în procesul de mentorat. Mai concret, întrebările de cercetare au vizat maniera în care procesul și relația de mentorat au influențat dezvoltarea vocației și componentele acesteia. Întrebările de cercetare sunt:

1. Care este rolul mentoratului în dezvoltarea vocației adulților emergenți din România?
2. Care sunt caracteristicile mentorului care facilitează trăirea vocației și dezvoltarea carierei din perspectiva adulților emergenți din România?
3. În ce măsură percepția carierei ca vocație contribuie la dezvoltarea carierei?

### **Metoda**

Pentru realizarea obiectivului propus, am desfășurat interviuri în profunzime (engl. *in-depth interviews*) într-o manieră individuală, cu adulți emergenți. Interviurile au fost realizate de către o singură persoană, urmărind un ghid de interviu construit în baza obiectivului acestei cercetări și implicit, a întrebărilor de cercetare. Pentru a proteja confidențialitatea participanților, au fost utilizate pseudonime în locul numelui real al acestora.

### **Participanți**

Participanții au fost 7 adulți emergenți, studenți în anul al doilea la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației (specializarea Psihologie), din cadrul Universității „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca. Dintre aceștia, 3 au fost de gen feminin și 4 de gen masculin. Participanții au fost incluși în studiu în urma participării la un program de mentorat pentru carieră pe parcursul unui an. Cei 7 participanți au fost aleși dintre cei care au participat la minimum 25 de ore de întâlniri de mentorat pe parcursul unui an universitar și care au manifestat încă de la început interes pentru autocunoaștere și construcția propriei cariere în acord cu propriile valori, interese, scopuri semnificative pentru a ajunge la alegerile potrivite care să le ofere sens personal. În cadrul întâlnirilor, mentorul a utilizat tehnici de facilitare a carierei derivate din teoria construcției carierei (Savickas, 2011), și completate cu tehnici de descoperire a vocației. Scopul a fost acela de a crește angajamentul studenților în procesul de construcție a carierei și facilitarea schimbării prin încorporarea vocației. Datele au fost colectate individual, iar participarea a fost voluntară, nu s-a oferit nicio formă de recompensare pentru implicare în cercetare. Datele demografice ale participanților sunt prezentate în continuare:

### **Instrumentele de măsurare – Ghidul de interviu**

Ghidul de interviu a fost elaborat în baza obiectivului central și a întrebărilor de cercetare, incluzând următoarele dimensiuni: a) semnificația vocației pentru fiecare participant; b) rolul mentoratului în dezvoltarea vocației participantului; c) perspectiva participantului asupra impactului mentorului în dezvoltarea carierei (a se vedea Anexa 4) pentru setul de întrebări adresate participanților).

Interviul a fost unul semistrukturat, care a vizat încurajarea unei discuții deschise,

întrebările sau intervențiile intervievatorului având ca și rol crearea unor puncte de sprijin pentru conversație. Scopul a fost investigarea opiniilor, experiențelor și a trăirilor emoționale personale ale participanților. Fiecare persoană inclusă în acest studiu a fost interviuată individual.

### ***Design-ul de cercetare***

În scopul realizării acestei cercetări, a fost utilizată metodologia analizei tematice conform modelului elaborat de Braun și Clarke (2006).

### ***Rezultate***

În cele ce urmează vom prezenta, defini și exemplifica temele și subtemele menționate, prin extrase reprezentative din setul de date:

#### **1. Tema majoră *Vocația- congruența sinelui cu experiența***

Această temă reprezintă convingerea participanților că vocație reprezintă un echilibru între aspecte ale identității vocaționale și caracteristicile experiențelor profesionale. Cu alte cuvinte, vocația implică cunoașterea propriilor valori, interese, motivații, scopuri etc. și identificarea acelor domenii care să permită manifestarea acestora în contextul muncii, într-o manieră care să ofere sens și semnificație personală, dar și contribuție socială. Tema aceasta surprinde de altfel diferitele conceptualizări ale vocației prezente în literatura de specialitate (Burdenson și Thomson, 2018). În cadrul temei majore, am identificat trei sub-teme majore: *Sens și semnificație intrinsecă, Contribuție, Potrivire sine-experiențe*, pentru a diferenția nuanțe ale vocației surprinse de către participanți.

#### **2. Tema 2 - Mentoratul - catalizator în dezvoltarea vocației**

Această temă reflectă faptul că procesul de mentorat este un factor care contribuie la descoperirea vocației prin stimularea și facilitarea autocunoașterii, reflecției, explorării sinelui și a oportunităților externe, dar și prin identificarea motivațiilor relevante din punct de vedere personal. Toate aceste mecanisme sunt în strânsă relație cu vocația care conduce la un nivel ridicat de preocupare pentru experiențele profesionale semnificative.

#### **3. Tema 3- Relația de mentorat- baza dezvoltării vocației**

Această temă reprezintă o dimensiune esențială a mentoratului, cu relevanță ridicată pentru dezvoltarea vocației, așa cum reiese din analiza interviurilor participanților. În toate interviurile realizate a apărut ideea importanței relației de mentorat, dar mai ales caracteristicile acesteia care facilitează dezvoltarea vocației. Răspunsurile pot fi grupate în trei sub-teme majore: comunicare empatică și deschidere; respect mutual; modelare.

### ***Discuții și concluzii***

Analiza tematică a fost utilizată în acest studiu pentru a identifica narațiunile participanților cu privire la dezvoltarea vocației și rolul mentoratului în acest proces. Conform temelor obținute, prezența vocației implică autocunoaștere și descoperire a intereselor, valorilor, motivațiilor personale, ceea ce constituie un proces dinamic și puternic influențat de prezența unui mentor, coach sau consilier. De altfel, pregătirea pentru alegerile de carieră este o abilitate care necesită un proces de autorefecție direcționată spre scopuri relevante, ceea ce se produce de obicei în cadrul unei intervenții în carieră. (Leontiev, Rasskazova, Fam și Ovchinnikova, 2016).

Obiectivul principal al acestei cercetări a fost de acela de a surprinde rolul mentoratului în dezvoltarea vocației în rândul adulților emergenți, din perspectiva personală a acestora. Astfel, ne-am propus să identificăm nuanțele particulare ale manierei în care procesul și relația de mentorat au influențat dezvoltarea vocației și componentele acesteia. Ca urmare a procedurii de analiză tematică, trei teme majore au rezultat: I. *Vocația- congruența sinelui cu experiența* (sub-teme: Sens și semnificație intrinsecă, Contribuție, Potrivire sine-experiențe); II. *Mentoratul- catalizator în dezvoltarea vocației* (Auto-reflecție, Explorare, Autoeficacitate și motivație, Preocupare și curiozitate pentru oportunități de manifestare a vocației) și III. *Relația de mentorat- baza dezvoltării vocației* (Comunicare empatică și deschidere, Respect mutual, Modelare).

## CAPITOLUL 5

### CONCLUZII GENERALE ȘI DISCUȚII

#### 5.1. Rezumatul principalelor concluzii

Lucrarea de față cuprinde două capitole teoretice și cinci studii empirice care se concentrează asupra a șase aspecte distincte ale investigării constructului de vocație :

- a. recenzia teoretică asupra acestui construct cu scopul de a oferi claritate conceptuală demersului de cercetare.
- b. explorarea preliminară a relevanței studierii prezenței vocației în contextul românesc și investigarea factorilor socio-demografici asociați acesteia
- c. adaptarea și validarea a două instrumente de măsurare a vocației pe eșantioane românești
- d. dezvoltarea unor modele teoretice explicative ale vocației pe trei eșantioane românești (2 eșantioane de studenți adulți emergenți și 1 eșantion de angajați în domeniul educațional)
- e. conturarea unor profile tipologice ale vocației (1 eșantion de studenți adulți emergenți și 1 eșantion de angajați în domeniul educațional )
- f. investigarea calitativă a impactului mentoratului în dezvoltarea vocației (transferul teoretic la nivel de practici de mentorat și consiliere).

**Capitolul 2** (teoretic) a investigat maniera în care vocația este conceptualizată și investigată în literatura psihologică, precum și constructele asociate acesteia de-a lungul timpului. Fiind un construct relativ nou studiat în psihologie (aproximativ 25 de ani), există încă o serie de curenți și limite în ceea ce privește definirea constructului și aplicabilitatea acestuia în rândul altor populații decât cele aparținând culturii vestice. Aceste limite și provocări teoretice, metodologice și practice au fost analizate pe larg în recenzia teoretică asupra literaturii de specialitate.

**Studiul I** a fost unul explorator care a investigat măsura în care constructul de vocație are relevanță pentru populația românească, utilizând un eșantion de studenți la diferite facultăți din cadrul Universității Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca (Litere, Teologie, Psihologie, Istorie, Științe Politice, ale Comunicării și Administrative). Rezultatele au arătat că 46% dintre studenți raportează prezența vocației, iar o proporție semnificativă a acestora explorează diferite oportunități pentru căutarea vocației (53%). De asemenea, am investigat diferențele în exprimarea/trăirea vocației, respectiv în

raportarea prezenței vocației în funcție de câteva variabile demografice: vârsta, domiciliul, genul. Nu s-au identificat diferențe semnificative în ceea ce privește vârsta și domiciliul. Diferențele de gen au fost semnificative, fetele raportând în mai mare măsură prezența vocației percepute, dar și căutarea vocației, prioritar căutarea sensului și a semnificației în carieră. De asemenea, rezultatele au arătat că studenții care erau implicați în voluntariat relevant pentru domeniul de carieră, au raportat trăirea vocației semnificativ mai mult decât ceilalți. Un alt rezultat important al acestui studiu se referă la identificarea unor diferențe semnificative în ceea ce privește prezența vocației și trăirea dinamică a vocației în funcție de domeniul de studiu, diferențe nesemnificative în cazul căutării vocației. Astfel, studenții de la Teologie au raportat scoruri semnificativ mai crescute la prezența și trăirea vocației, ceea ce este în acord cu cercetări anterioare care sugerează faptul că religiozitatea este relaționată cu vocația. Așadar, o concluzie relevantă este aceea că, deși vocația nu este în mod necesar dependentă de domeniul de studiu, anumite trasee vocaționale sunt mai degrabă asociate cu prezența vocației, unele fiind tradițional domenii vocaționale (ex. teologia), iar altele necesitând o explorare mai profundă pentru a identifica factorii vocaționali intrinseci.

**Studiul II** și-a propus adaptarea și validarea pe două eșantioane românești (studenți și angajați în domeniul educațional) a două scale ce măsoară vocația conform unei conceptualizări neoclasice *Calling and Vocation Questionnaire* (Dik, Eldridge, Steger și Duffy, 2012) și *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012). Rezultatele au confirmat structura factorială pentru cele două instrumente, cu indicii de potrivire cei mai ridicați pentru *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012). Concluziile ambelor studii de validare confirmă, încă o dată, natura multidimensională a constructului de vocație, ceea ce înseamnă faptul că maniera de conceptualizare a acesteia este reflectată în caracteristicile de măsurare ale instrumentului investigat.

**Studiul 2.1** și-a propus să investigheze versiunea în limba română a instrumentului *Multidimensional Calling Measure* (Hagmaier și Abele, 2012) prin analizarea proprietăților psihometrice și a structurii factoriale a scalei pe un eșantion de angajați în domeniul educațional și de studenți. Modelul multidimensional original cu trei factori (*Factorul 1- Identificare și potrivire persoană- mediu, Factorul 2- Sens, semnificație și comportament derivat din valori, Factorul 3- Orientare transcendentă*), a arătat o potrivire bună în urma eliminării itemului numărul 9, item problematic din punctul de vedere al faptului că acesta a încărcat pe doi factori. Eliminarea itemului numărul 9 a dus la creșterea potrivirii modelului de măsurare în cadrul ambelor eșantioane. De asemenea, validitatea convergentă a fost bună, fiind testată în relație cu satisfacția cu viața și succesul subiectiv în carieră. Rezultatele indică faptul că structura factorială cu trei factori a instrumentului este potrivită pentru a măsura vocația și în cazul eșantioanelor noastre, susținând astfel modelul multidimensional al vocației validat deja de studii anterioare (Dik et al., 2012; Hagmaier și Abele, 2012).

**Studiul 2.2** și-a propus adaptarea și validarea *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) (Dik et al., 2012) pe două eșantioane diferite de studenți și angajați (cadre didactice) din România. Astfel, am analizat proprietățile psihometrice și structura factorială a instrumentului de măsurare al vocației menționat. Rezultatele obținute au validat potrivirea în cazul eșantioanelor noastre a modelului cu șase factori (*Prezență – vocație transcendentă, Căutare – vocație transcendentă, Prezență – muncă semnificativă, CVQ – Căutare –muncă semnificativă, CVQ – Prezență – orientare prosocială, CVQ – Căutare – orientare prosocială*). În ceea ce privește formula finală, doi dintre itemii acestei scale au fost excluși (itemul numărul 8 și itemul numărul 11 aparținând factorului *vocație transcendentă-prezență*) pentru a crește puterea explicativă a modelului de măsurare. Astfel, am identificat o relație pozitivă semnificativă a prezenței vocației cu autoeficacitatea în carieră, speranța cu privire la muncă și satisfacția cu viața.



**Studiul III** a testat 3 modele explicative ale vocației utilizând trei eșantioane diferite: două eșantioane de studenți adulți emergenți și un eșantion de cadre didactice.

Studiul 3.1 a avut ca scop investigarea relației dintre vocație, adaptabilitate în carieră și trei competențe de carieră (networking, dezvoltarea profilului personal, explorarea muncii). Rezultatele au susținut ipoteza referitoare la faptul că adaptabilitatea în carieră constituie un mediator semnificativ al relației dintre vocație și competențele în carieră. Totodată, că o parte din motivul pentru care studenții care raportează vocație, au competențe crescute în carieră, se datorează resurselor adaptabilității în carieră. Mai specific, studenții care își percep cariera drept vocație, sunt mult mai eficienți în dezvoltarea rețelei sociale profesionale, comunică optim cu privire la competențele relevante pentru carieră, explorează activ oportunitățile de carieră, în parte datorită faptului că își folosesc resursele psihosociale de adaptabilitate în carieră (încredere, curiozitate, control și îngrijorare).

Studiul 3.2 a avut o contribuție esențială în înțelegerea relațiilor dintre identitate vocațională, vocație, autoeficacitate vocațională, angajament în carieră și satisfacție cu viața. O concluzie importantă a studiului nostru este aceea că o identitate vocațională bine definită conduce la identificarea și percepția prezentei vocației. În al doilea rând, un sentiment al clarității sinelui vocațional, coroborat cu sentimentul carierei semnificative și a valorilor reflectate în traseul vocațional, este un indicator important pentru creșterea încrederii personale în capacitatea de a gestiona situațiile referitoare la managementul carierei. Acest lucru sporește totodată angajarea în comportamente care au ca scop dezvoltarea profesională și satisfacția generală. În al treilea rând, studenții care au un sine stabil, puternic, o claritate vocațională ridicată, dezvoltă o percepție a prezentei propriii vocații ce le oferă sens și semnificație, fapt ceea ce le permite să își dezvolte autoeficacitatea în dezvoltarea carierei. În plus, studenții care se percep capabili și încrezători cu privire la sarcinile de carieră, sunt mai implicați în dezvoltarea carierei și mai satisfăcuți cu propria viață. Așadar, sprijinirea studenților să își dezvolte o identitate vocațională clară și coerentă, dar și să își reprezinte cariera ca pe o vocație, poate avea rezultate eficiente atât la nivel cognitiv (autoeficacitate ridicată), cât și emoțional (stare de bine) și comportamental (comportamente orientare spre dezvoltarea carierei).

Studiul 3.3 a avut ca scop investigarea relațiilor dintre vocație, competențe în carieră, autoeficacitate vocațională, satisfacție cu viața și succes subiectiv în carieră pe un eșantion de cadre didactice din România. Rezultatele obținute au subliniat faptul că relația dintre vocație și autoeficacitate vocațională a fost parțial explicată de competențele în carieră și, în același timp, a pus în lumină două efecte pozitive ale vocației: competențele în carieră și autoeficacitatea. În urma rezultatelor obținute, putem afirma că prezența vocației este un scop ce contribuie la starea de bine a cadrelor didactice și la sentimentul de succes în carieră, dar și un proces care implică o serie de cogniții (autoeficacitate), motivații și acțiuni (punerea în practică a competențelor în carieră) care sporesc șansele ca vocația să fie experiențiată profesional.

**Studiul IV** și-a propus realizarea unor tipologii ale vocației în cadrul unui eșantion de studenți adulți emergenți și a unui eșantion de cadre didactice din învățământul preuniversitar din România. Cercetarea a pornit de la modelul tipologic propus de Hirschi în 2011, care a fost completat cu noi variabile rezultate din analiza recentă a literaturii de specialitate. Studiul 4 a oferit o înțelegere cu privire la structura vocației, diferențiind câteva grupuri din punctul de vedere al componentelor vocației.

Studiul 4.1 a avut o contribuție esențială în extragerea unor tipologii ale vocației în cadrul unui eșantion de adulți emergenți, studenți din România. Concluziile studiului au arătat că din punct de vedere al componentelor vocației, o soluție tipologică cu trei grupuri ar fi cea mai

adecvată în acest scop. Analizând rezultatele obținute, putem afirma faptul că studenții cu vocație crescută a. au identitate vocațională clară, b. sunt implicați proactiv în dezvoltarea carierei, c. se autoevaluează pozitiv ca persoane, d. sunt orientați spre propria dezvoltare personală, e. au o relație securizantă cu Dumnezeu. O diferență importantă între clusterare pare să fie aceea că participanții cu un sens puternic al vocației sunt mai motivați să se dezvolte personal decât ceilalți, având totodată o identitate vocațională puternică și religiozitate intrinsecă asumată.

Studiul 4.2 a avut ca scop realizarea unor profiluri tipologice ale vocației pe un eșantion de cadre didactice din România. Concluziile studiului au demonstrat faptul că, din punct de vedere al componentelor vocației, eșantionul a putut fi împărțit în trei subgrupe. Delimitarea susține faptul că unele caracteristici personale pot fi considerate componente definitorii ale vocației. Așadar, cadrele didactice cu vocație (a) se autoevaluează pozitiv, (b) sunt mai implicate în dezvoltarea carierei și au strategii eficiente de adaptare în carieră (c) au o relație securizantă cu Dumnezeu (religiozitate intrinsecă), (d) se raportează la valori prosociale (relații cu ceilalți, altruism). Cu alte cuvinte, profilul unui cadru didactic cu vocație este cel al unei persoane cu autoeficacitate ridicată, ceea ce înseamnă că își interiorizează rolul de cadru didactic, se percepe competent domeniului specific, dar și în managementul clasei.

Coroborând rezultatele obținute în cazul ambelor eșantioane putem extrage câteva caracteristici ale persoanelor cu vocație. În general, acestea sunt persoane cu identitate vocațională clară, ce reflectă autocunoaștere, stabilitate a intereselor, motivațiilor și scopurilor de carieră. Din punct de vedere cognitiv, indivizii cu vocație își valorizează sinele, potențialul și au capacitatea cognitivă de a gestiona eficient provocările de carieră. De asemenea, au încredere în propriile decizii, abilități și competențe, au sentimentul că pot controla propriul traseu vocațional, sunt flexibile mental, deschise și curioase în raport cu noi oportunități, au o îngrijorare constructivă cu privire la propria dezvoltare, ceea ce le permite să sesizeze și să își ajusteze experiențele la propria vocație. Din punct de vedere comportamental, vocația se reflectă în comportamente proactive în carieră, planificare, utilizarea eficientă a resurselor personale, se angajează frecvent în comportamente de dezvoltare personală și profesională. Ca și valori esențiale, profilul vocațional implică: altruism; orientare spre ceilalți; o ancoră emoțională și spirituală puternică dat de relația securizantă cu divinitatea; autocunoaștere și evidențierea valorilor ca și componentă motivațională a personalității în domeniul profesional.

**Studiul V** și-a propus să sincronizeze rezultatele studiilor 2-5 cu abordările contemporane privind consilierea și mentoratul și să ofere recomandări de lucru pentru încorporarea vocației în abordările privind dezvoltarea carierei. Scopul principal al acestui studiu a fost acela de a surprinde rolul mentoratului în dezvoltarea vocației în rândul adulților emergenți, din perspectiva personală a acestora. Astfel, ne-am propus să identificăm nuanțele particulare ale manierei în care procesul și relația de mentorat au influențat dezvoltarea vocației și componentele acesteia. Ca urmare a procedurii de analiză tematică, au rezultat 3 teme majore: I. *Vocația- congruența sinelui cu experiența* (sub-teme: Sens și semnificație intrinsecă, Contribuție, Potrivire sine-experiențe). II. *Mentoratul- catalizator în dezvoltarea vocației* (Auto-reflecție, Explorare, Autoeficacitate și motivație, Preocupare și curiozitate pentru oportunități de manifestare a vocației). III. *Relația de mentorat- baza dezvoltării vocației* (comunicare empatică și deschidere, respect mutual, modelare). Răspunsurile participanților au relevat faptul că prezența vocației implică autocunoaștere și descoperire a intereselor, valorilor, motivațiilor personale, ceea ce constituie un proces dinamic și puternic influențat de prezența unui mentor, *coach* sau consilier. Mai mult, suportul din partea unui mentor facilitează activarea resurselor personale și valorizează cariera autodirecționată orientată spre rezultate individualizate în contextul unui mediu al muncii incert și dinamic.

## 5.2 Contribuții teoretice, metodologice și empirice

Prezenta lucrare aduce contribuții importante pentru înțelegerea conceptualizării psihologice a constructului de vocație și a implicațiilor practice ale acestuia, utilizând o abordare derivată în principal din teoria construcției carierei. Mai specific, lucrarea de față este prima lucrare de cercetare ce investighează constructul de vocație pe populație românească, fiind un punct de referință pentru literatura de specialitate din spațiul est-european care își propune să ofere coerență și aplicabilitate factorilor psihologici relevanți pentru identificarea sensului și a semnificației experiențelor personale și profesionale.

**Din punct de vedere teoretic**, studiile noastre oferă clarificări cu privire la conceptualizarea vocației, fiind totodată primul studiu care investighează acest construct în rândul populației din România. Din punct de vedere teoretic, studiile noastre se aliniază celor care susțin perspectiva neoclasică asupra vocației care accentuează conexiunea și echilibrul dintre sensul și semnificația personală, derivate din identitatea personală, cu orientarea și responsabilitatea prosocială, într-un sens larg. Practic, indiferent care este sursa vocației, descoperirea acesteia implică derivarea unui sens personal orientat deopotrivă către sine și dar și către ceilalți, prosocial.

A doua contribuție teoretică importantă a studiilor noastre este întărirea rezultatelor care susțin că vocația nu este fundamental dependentă de un domeniu particular al muncii, cu toate că cei care au ales cariere în profesii în esență vocaționale (ex. medicină, apărare și siguranță națională, cercetare, educație, teologie), au un avantaj în descoperirea vocației.

A treia contribuție importantă implică validarea modelelor structurale ce investighează relația vocației cu diferite antecedente și rezultate, precum și realizarea profilelor vocaționale care permit descrierea vocației din punct de vedere a componentelor acesteia.

**Din punct de vedere metodologic**, o contribuție importantă a prezentei lucrări este faptul că aceasta combină metodologia de tip cantitativ cu cea calitativă. Metodologia cantitativă *top-down*, exprimată prin studiile transversale, care permite investigarea standardizată a constructelor, este completată de o abordare centrată pe persoană (abordare tipologică) și de investigarea cantitativă a mentoratului în dezvoltarea vocației. Această abordare metodologică combinată, ne-a permis să formulăm o serie de concluzii solide cu privire la maniera de conceptualizare, caracterizare și categorizare a vocației, dar și cu privire la mecanismele prin care aceasta se exprimă la nivel cognitiv, emoțional, comportamental și social și poate avea impact asupra multiplelor roluri de viață ale unei persoane (Hunter și colab., 2010; Zhang, Dik, și colab., 2015).

În al doilea rând, o altă contribuție importantă a studiului, vizează validarea și adaptarea pe eșantioane românești a două instrumente de măsurare a vocației, cele mai citate în literatura de specialitate, respectiv Multidimensional Calling Measure (Hagmaier și Abele, 2012) și Calling and Vocation Questionnaire (Dik și colab., 2012).

**Din punctul de vedere al implicațiilor practice**, rezultatele studiilor prezentate oferă informații importante pentru eficientizarea activităților de consiliere, mentorat, *coaching* sau pentru dezvoltarea unor politici educaționale și de resurse umane de impact.

În primul rând, explorarea în procesul de consiliere, *coaching* sau mentorat a ideii de vocație împreună cu clienții poate oferi informații importante despre sursele emoțiilor pozitive în carieră, a competențelor, sistemului de valori, importanța contribuției în viețile celorlalți etc. Ulterior, identificarea unor oportunități de explorare a vocației în context de muncă, voluntariat, petrecere a timpului liber, poate crește șansa exprimării vocației, așa cum au subliniat studiile noastre ce susțin rezultatele pozitive ale vocației.

În al doilea rând, identificarea vocației poate fi facilitată de prezența și ghidarea din partea unui mentor, consilier sau *coach*, așa cum am arătat în studiul nostru. De altfel, suportul din partea

unui mentor facilitează activarea resurselor personale și valorizează cariera autodirecționată orientată spre rezultate individualizate în contextul unui mediu al muncii incert și dinamic (Briscoe, Henagan, Burton și Murphy, 2012).

În al treilea rând, în ceea ce privește implicațiile practice în mediul organizațional, considerăm extrem de relevante concluziile cu privire la efectele vocației asupra satisfacției în carieră și în viață, angajamentului în carieră, autoeficacității, dar și adaptabilității. Mai specific, în departamentele de resurse umane, cercetările cu privire la vocație ar putea fi utile pentru a identifica posibile trasee de carieră ale angajaților ținând cont de percepția acestora cu privire la vocația proprie. Acest lucru ar contribui la un management mai eficient al talentelor în organizații, crescând astfel șansa de angajament în muncă, satisfacția în muncă și retenția angajaților. De asemenea, dat fiind faptul că vocația este o convingere subiectivă, personală, specialiștii în resurse umane ar putea concepe strategii care să faciliteze descoperirea sensului și a semnificației în muncă prin activități destinate acestui scop (ex. activități cu relevanță personală, activități cu scopuri prosociale sau spirituale).

Nu în ultimul rând, universitățile pot contribui la dezvoltarea vocației prin includerea unor activități sau cursuri facultative care să dezvolte competențele de integrare în activitatea socio-economică a studenților, capacitatea acestora de a-și explora sinele în raport cu realitățile pieței muncii, astfel crescând șansele trăirii vocației în experiențele de muncă. Astfel de măsuri ar putea contribui la scăderea ratei de abandon academic, creșterea motivației pentru dezvoltarea carierei și a angajamentului educațional. De asemenea, astfel de activități pot fi incluse în programele de formare ale cadrelor didactice pentru a oferi coerență și motivație crescută în direcția dezvoltării carierei didactice.

### 5.3 Recomandări și implicații practice

Rezultatele noastre și implicațiile studierii vocației evidențiate anterior oferă cadrul pentru formularea unor recomandări pentru a crește capacitatea persoanelor de a oferi sens și semnificație propriei cariere, tranzițiilor vocaționale și de a conecta propriul sine cu lumea muncii. Acest lucru îmbracă forma unui indicator important al succesului subiectiv în carieră. Acesta este unul dintre motivele pentru care promovarea vocației în cadrul activităților de consiliere, mentorat sau *coaching*, este esențială. Astfel, formulăm câteva recomandări pentru practică, derivate din studiile incluse în prezenta lucrare:

1. *Realizarea evaluării nivelului vocației percepute-*
2. *Conectarea vocației și a sensului în carieră cu sensul și semnificația în viață*
3. *Ghidarea clienților spre comportamente orientate către identificarea sensului și a semnificație în carieră*
4. *Promovarea componentei sociale și comunitare a carierei*
5. *Conectarea potențialului personal cu nevoile organizației/mediului extern*
6. *Restructurarea credințelor despre sine și despre carieră*
7. *Încorporarea religiei și a spiritualității*

### 5.4 Limite

În ciuda rezultatelor pozitive obținute în studiile prezentate, acestea au câteva limite pe care ni le asumăm în interpretarea rezultatelor.

În primul rând, natura transversală și de tip auto-raportare a cercetării, impune câteva limite în raport cu interpretarea datelor. Cea mai importantă limită a acestui tip de design este incapacitatea de a realiza inferențe cauzale, limită pe care am încercat să o diminuăm prin faptul că am utilizat eșantioane multiple pentru investigarea relațiilor dintre constructe.

În al doilea rând, eșantioanele noastre au fost de conveniență, motiv pentru care generalizarea rezultatelor ar putea avea de suferit.

În al treilea rând, ne-am concentrat atenția doar asupra rezultatelor pozitive ale vocației, deși pentru o înțelegere corectă a fenomenului este necesară investigarea concomitentă a contextelor în care vocația duce la rezultate mai puțin benefice.

În al patrulea rând, nu am luat în calcul în studiile noastre variabile organizaționale și caracteristici ale mediului socio-cultural, elemente ce, în mod tipic, au efecte asupra percepției cu privire la propria vocație și la exprimarea acesteia.

## **5.5 Direcții viitoare de cercetare**

Contribuțiile prezentei lucrări la avansarea cunoașterii psihologice empirice cu privire la constructul de vocație deschid noi direcții de cercetare ce pot fi explorate pentru a stabili concluziile și oferi aplicabilitate acestora.

În primul rând, este necesară extinderea studiilor privind conceptualizarea vocației prin realizarea unor comparații interculturale ar aduce o stabilitate mai crescută a rezultatelor existente, oferind totodată o contextualizare a anumitor dimensiuni ale vocației specifice cultural.

În al doilea rând, sunt necesare cercetări viitoare care să investigheze procesele care explică dezvoltarea vocației.

În al treilea rând, un subiect ce necesită atenția cercetătorilor este cel ce vizează mecanismele care explică diferențele în trăirea vocației și în efectele acesteia pe diferite grupuri de indivizi.

În al patrulea rând, o altă direcție importantă de cercetare cu puternice implicații practice se referă la investigarea factori organizaționali și sociali care facilitează dezvoltarea vocației.

În al cincilea rând, importanța suportului social și al influenței sociale asupra vocației, necesită o investigație în profunzime în studii ce aprofundează noi elemente precum influența socială asupra capacității de a exprima vocația în situații provocatoare sau cu resurse limitate.

În al șaselea rând, este necesară dezvoltarea unor programe sustenabile de consiliere, mentorat, coaching, educaționale care să includă elemente de identificare, explorare și exprimare a vocației, pornind de la datele empirice care oferă rezultate concludente cu privire la dimensiunile vocației, antecedentele și efectele acesteia.

## **5.6. Remarci finale**

Explorarea și descoperirea vocației poate oferi un avantaj competitiv important în condițiile dinamicii incontestabile a carierelor contemporane. Acestea solicită tot mai mult indivizilor să interacționeze cu structuri noi și să se adapteze constant, păstrându-și totuși consistența scopurilor și a sentimentului de împlinire. Astfel, orientarea muncii ca vocație oferă continuitate traiectoriilor vocaționale, un soi de ancoră sigură într-un context al muncii tot mai fragmentat. Mai mult, reprezentarea muncii ca vocație, poate răspunde unei provocări importante, aceea cu privire la modul în care ne definim identitatea, sensul și semnificația și maniera prin care le integrăm în povestea noastră de viață, într-o societate în care dinamica este continuă și inconsistentă, mai ales în domeniul muncii. Practic, conceptualizarea carierei personale ca vocație aduce cu sine un set stabil de scopuri profesionale și o claritate a acestora indiferent de locul de muncă sau domeniu etc. Nu în ultimul rând, prezența vocației sau cel puțin orientarea și explorarea în direcția

identificării unei vocații, poate aduce persoana mai aproape de sine, motivându-l să exploreze oportunități de carieră care să reflecta valorile sale autentice și să contribuie la binele celorlalți, deopotrivă.



## REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

- Akkermans, J., și Tims, M. (2016). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195. [doi.org/10.1111/apps.12082](https://doi.org/10.1111/apps.12082)
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., și Blonk, R.W.B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245-267.
- Aluja, A., Blanch, A., și García, L. F. (2005). Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in School Teachers: A Study of Several Proposals. *European Journal of Psychological Assessment* 21(1), 67-76. [doi.org/10.1027/1015-5759.21.1.67](https://doi.org/10.1027/1015-5759.21.1.67)
- Baumeister, R. F. (1991). *Work, work, work, work. Meanings of Life*, 116–144, New York: The Guilford Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., și Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*, Berkeley: University of California Press. [doi.org/10.1080/00222216.1993.11969912](https://doi.org/10.1080/00222216.1993.11969912)
- Berg, J. M., Grant, A. M., și Johnson, V. (2010a). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21, 973–994.
- Betz, N. E., și Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Bott, E. M., Duffy, R. D., Borges, N. J., Braun, T. L., Jordan, K. P., și Marino, J. F. (2017). Called to medicine: Physicians' experiences of career calling. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 113-130.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). pp. 77-101. [doi.org/10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa)
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., și Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316. [doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008)
- Bunderson, J. S., și Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57.
- Buskist, W., Benson, T., și Sikorski, J. F. (2005). The call to teach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(1), 111-122.
- Buzzanell, P. M. (2009). Spiritual mentoring: Embracing the mentor-mentee relational process. *Special Issue: As the Spirit Moves Us: Embracing Spirituality in the Postsecondary Experience*, (120), 17-24. [doi.org/10.1002/tl.373](https://doi.org/10.1002/tl.373)
- Cable, D. M., și Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89, 822– 834. [doi:10.1037/0021-9010.89.5.822](https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822)
- Cahalan și Schuurman. ( 2016). *Calling in Today s World. Voices from Eight Faith Perspectives*. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Cardador, M. T., Dane, E., și Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational



- attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378. [doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009)
- Chao, G. T. (1997). Mentoring phases and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 15-28. [doi.org/10.1006/jvbe.1997.1591](https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1591)
- Chen, J., Wang, M., Kirschner, P. A., și Tsai, C.-C. (2018). The role of collaboration, computer use, learning environments, and supporting strategies in CSCL: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 88(6), 799–843.
- Chen, Q. (2014). Globalization and transnational academic mobility: The experiences of Chinese academic returnees. Unpublished PhD dissertation, State University of New York at Buffalo, New York.
- Constantine, M. G., Alleyne, V. L., Wallace, B. C., și Franklin-Jackson, D. C. (2006). Africentric cultural values: Their relation to positive mental health in African American adolescent girls. *Journal of Black Psychology*, 32, 141–154.
- Crisp, G., și Cruz, I. (2009). Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50, 525-545. [doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2](https://doi.org/10.1007/s11162-009-9130-2)
- Curlin, F. A., Lawrence, R. E., Chin, M. H., și Lantos, J. D. (2007). Religion, conscience, and controversial clinical practices. *New England Journal of Medicine*, 356(6), 593-600.
- Damian, L., Negru-Subtirica, O., Pop, E., și Baban, A. (2016). The Costs of Being the Best: Consequences of Academic Achievement on Students. *Identity, Perfectionism, and Vocational Development*, 10.
- Dik, B. J., și Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. [doi.org/10.1177/0011000008316430](https://doi.org/10.1177/0011000008316430)
- Dik, B. J., și Duffy, R. D. (2012). Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work. Conshohocken, PA, US: Templeton Press.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., and Steger, M. F. (eds.). (2013). *Purpose and Meaning in the Workplace*, 1st Edn. Washington, DC: The American Psychological Association. doi: 10.1037/14183-000
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242–263. [doi.org/10.1177/1069072711434410](https://doi.org/10.1177/1069072711434410)
- Dik, B., Eldridge, M., Steger, B., și Duffy, R. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242-263. doi:10.1177/1069072711434410
- Dik, Bryan și M. Eldridge, Brandy și Steger, Michael și Duffy, Ryan. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242-263. doi:10.1177/1069072711434410
- Dinham, Stephen și Scott, Catherine. (2000). Moving into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38, 379-396.
- Dobrow Riza, Shoshana și Tosti-Kharas, Jennifer. (2012). Listen to Your Heart? Calling and Receptivity to Career Advice. *Journal of Career Assessment*, 20. 264-280.

- Dobrow Riza, Shoshana. (2004). Extreme subjective career success: A new integrated view of having a calling. *Academy of Management Proceedings*, 2004. B1-B6.
- Dobrow, S. R., și Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <http://dx.doi.10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>.
- Dobrow, S.R. (2013), Dynamics of calling: a longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34 (4), 281-292.
- Duffy, R. D., și Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219-227.
- Duffy, R. D., și Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
- Duffy, R. D., și Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. [doi:10.1016/j.jvb.2013.06.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006)
- Duffy, R. D., și Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. [doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007)
- Duffy, R. D., și Sedlacek, W. E. (2007). The work values of first year college students: Exploring group differences. *Career Development Quarterly*, 55, 359-364.
- Duffy, R. D., și Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life Meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41. [doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x)
- Duffy, R. D., Allan, B. A., și Dik, B. J. (2011a). The presence of a calling and academic satisfaction: Exploring potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74–80. [doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006)
- Duffy, R. D., Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 219–227.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., și Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127–148.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., și Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59. [doi:10.1037/a0026129](https://doi.org/10.1037/a0026129)
- Duffy, R. D., Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 428–436.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., și Steger, M. S. (2011). Calling and work related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210–218. [doi.org/10.1177/1069072711434410](https://doi.org/10.1177/1069072711434410)
- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., și Bott, E. M. (2011c). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 361–366.
- Duffy, R., Douglass, R., Autin, K., England, J. și Dik, B. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *The Journal of Positive Psychology*, 11, 1-13. [Doi:10.1080/17439760.2015.1137626](https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137626)

- Duffy, R., Manuel, R. S., Borges, N. J., și Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well-being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 361-366.
- Duffy, Ryan și A. Allan, Blake și Dik, Bryan. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74-80.
- Duffy, Ryan și Lent, Robert. (2008). Relation of Religious Support to Career Decision Self-Efficacy in College Students, *Journal of Career Assessment*, 16. 360-369.
- Duffy, Ryan și Sedlacek, William. (2010). The Salience of a Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59. 10.1002.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., și Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605.
- Dumulescu D., Filip C., Opre A. (2015). Career calling: Correlates in a Romanian student sample. *Cognition, Brain, Behavior* 19 (3), 271
- Dumulescu D., Balazsi, R. și Opre, A. (2015). Calling and Career Competencies among Romanian Students: The Mediating Role of Career Adaptability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.223
- Eby, L. T., Butts, M. M., Durley, J., și Ragins, B. R. (2010). Are bad experiences stronger than good ones in mentoring relationships? Evidence from the mentor and protégé perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 81–92.
- Eby, Lillian și Allen, Tammy și Evans, Sarah și Ng, Thomas și Dubois, David. (2008). Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals. *Journal of vocational behaviour*, 72, 254-267. doi:10.1016/j.jvb.2007.04.005
- Elangovan, A., Pinder, C., C., și Mclean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Farkas, S., J. Johnson, and T. Foleno. (2000). *A Sense of Calling: Who Teaches and Why*. New York: Public Agenda.
- Fulop, Marta. (2005). The development of social, economical, political identity among adolescents in the post-socialist countries of Europe. *Growing up in Europe Today: Developing Identities among Adolescents*, 11-39.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., și Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., și Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394–402.
- Haggard, Dana și Turban, Daniel. (2012). The Mentoring Relationship as a Context for Psychological Contract Development. *Journal of Applied Social Psychology*, 42. doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00924.x
- Hagmaier, T. și Abele, A. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 81, 39–51.

[doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001)

Hall, D., și Chandler D. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. [doi.org/10.1002/job.301](https://doi.org/10.1002/job.301)

Hall, D.,T. (2001). *Careers in and out of organizations* (Foundations for Organizational Science).

Harzer, Claudia și Ruch, Willibald. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7, 362-371. doi:10.1080/17439760.2012.702784

Hernandez, E. F., Foley, P. F., și Beitin, B. K. (2011). Hearing the call: A phenomenological study of religion in career choice. *Journal of Career Development*, 38, 62-88, <http://dx.doi.org/10.1177/0894845309358889>

Hirschi, A. și Herrmann, A. (2013). Assessing difficulties in career decision-making among Swiss adolescents with the German My Vocational Situation Scale. *Swiss Journal of Psychology*, 73(1), 43-52.

Hirschi, A. (2011). Vocational Identity as a Mediator of the Relationship between Core Self-Evaluations and Life and Job Satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x

Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479. [http:// dx.doi.org/10.1037/a0028949](http://dx.doi.org/10.1037/a0028949).

Hirschi, A. and Hermann, A. (2012) Vocational Identity Achievement as a Mediator of Presence of Calling and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20, 309-321.

Hirschi, A., și Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*,

Hofstede, G., Hofstede, G. J. și Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind (Rev. 3 rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L., Daiger, D. C., și Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. .

Holland, J.L., Gottfredson, D.C.și Power, P.G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.

Hunter, P. G., Schellenberg, E. G., și Schimmack, U. (2010). Feelings and perceptions of happiness and sadness induced by music: Similarities, differences, and mixed emotions. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 4(1), 47-56. [doi.org/10.1037/a0016873](https://doi.org/10.1037/a0016873)

Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Harvard Business School Press.

Ibarra, H., și Bărbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *The Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., și Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale:

- Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Juntunen, C. L., și Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106. doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.94
- Karaş, D., Ciecuch, J., Negru-Subtirica, O., și Crocetti, E. (2014). Relationships Between Identity and Well-Being in Italian, Polish, and Romanian Emerging Adults. *Social Indicators Research*, 121.
- Kram, Kathy. (1985). Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organisational Life. *Administrative Science Quarterly*, 30. doi:10.2307/2392687
- Leontiev, Rasskazova, Fam, și Ovchinnikova. (2016). Russian Students' Secular Conceptions of Life Calling: A Qualitative Analysis. doi:10.11621/pir.2019.0201â
- Lysova, E. I., Jansen, P. G., Khapova, S. N., Plomp, J., and Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *J. Vocat. Behav.*, 104, 261–272.
- Mack, Kathy. (2007). When seafaring is (or was) a calling: Norwegian seafarers' career experiences. *Marit. Pol. Mgmt*, 34, 347-358. 10.1080/03088830701539107.
- Mitchell, M. E., Eby, L. T., și Ragins, B. R. (2015). My mentor, my self: Antecedents and outcomes of perceived similarity in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 1-9. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.008
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. și Crocetti, E.. (2017). A longitudinal integration of identity styles and educational identity processes in adolescence. *Developmental Psychology*, 53. 2127-2138.
- Negru-Subtirica, O., Tiganasu, A., Dezutter, J. și Luyckx, K. (2016). A cultural take on the links between religiosity, identity, and meaning in life in religious emerging adults. *British Journal of Developmental Psychology*, 35.
- Negru-Subtirica, Oana. (2012). The time of your life. Emerging adulthood characteristics in a sample of Romanian high-school and university students. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 16,357-367
- Payne, Stephanie și Huffman, Ann. (2005). A Longitudinal Examination of the Influence of Mentoring on Organizational Commitment and Turnover. *Academy of Management Journal*, 48,158-168. doi:10.5465/AMJ.2005.15993166
- Pérez-López, M., José, M., González-López, L., și Rodríguez, A. (2019). Applying the social cognitive model of career self-management to the entrepreneurial career decision: The role of exploratory and coping adaptive behaviours. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 255-269. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.005
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., și Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172.
- Peterson, E., Rayner, S., și Armstrong, S. (2009). Peterson, E., Rayner, S., și Armstrong, S. (2009). Researching the psychology of cognitive style and learning style: Is there really a future? *Learning and Individual Differences*, 19 (4), 518–523. *Journal of Educational Psychology*, 19, 518-523.
- Porfeli, E.J., și Savickas, M.L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*,
- Praskova, A., Hood, M., și Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1),

125-135. [doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004)

Pratt, M. G., și Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of management journal*, 40(4), 862-898.

Pratt, M., și Ashforth, B. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J. Dutton, și R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Priyadarshini, E., și Robinson-Pant, A. (2003). The Attractions of Teaching: An investigation into why people change careers to teach. *Journal of Education for Teaching*, 29, 95-112.

Protege Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72–91.

Ragins, B. R., Cotton, J. L., și Miller, J. S. (2000). Marginal Mentoring: The Effects of Type of Mentor, Quality of Relationship, and Program Design on Work and Career Attitudes. *Academy of Management Journal*, 43, 1177-1194. [doi.org/10.2307/1556344](https://doi.org/10.2307/1556344)

Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687. [doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.003)

Robert, T. E., Young, J. S., și Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well-being and job satisfaction: A preliminary study. *Counseling and Values*, 50, 165-175.

Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., și Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. [doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001](https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001)

Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown și R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 42-70. Hoboken, NJ, US: John Wiley și Sons Inc.

Savickas, M. L. (2014). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent și S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., și Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.

Schyns, B., și von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.

Schyns, B., și von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241. [doi.org/10.1080/13594320244000148](https://doi.org/10.1080/13594320244000148)

Skorikov, V. B., și Vondracek, F. W. (2007). Vocational identity. In *Career development in childhood and adolescence* (pp. 143-168). Brill Sense.

- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D., și Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448.
- Steger, M. F., și Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, și N. Garcea (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology and work*, 131-142. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., și Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82–96.
- Stinchcombe, A. L. (1991). The conditions of fruitfulness of theorizing about mechanisms in social science. *Philosophy of the Social Sciences*, 21(3), 367–388. [doi.org/10.1177/1069072709350905](https://doi.org/10.1177/1069072709350905)
- Steger, Michael și Dik, Bryan. (2009). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, 10.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, și Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2<sup>nd</sup> ed.)*, 197-261, San Francisco: Jossey-Bass.
- Thompson, J. A., și Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443.
- Tiliopoulos, N., Bikker, A., Coxon, A., și Hawkin, P.K. (2007). The Means and ends of religiosity: A fresh look at Gordon Allport's religious orientation dimensions. *Personality and Individual Differences* 42, 1609-1620. doi:10.1016/j.paid.2006.10.034
- Torrey, C. L., și Duffy, R. D. (2012). Calling and well-being among adults: Differential relations by employment status. *Journal of Career Assessment*.
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81-105. [doi.org/10.1177/0022167899391010](https://doi.org/10.1177/0022167899391010)
- Wang, J., Dai, L. (2017). Calling: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 94-100.
- Weinberg, F. J., Locander, W.B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391-408 doi:10.1016/j.leaqua.2013.10.009
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., și Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. [doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162](https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162)
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., și Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., and Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *J. Vocat. Behav*, 100, 78–87.
- Yim, F. și Fork, H. (2013). Social Responsibility Climate as a Double-Edged Sword: How Employee-Perceived Social Responsibility Climate Shapes the Meaning of Their Voluntary Work? *Journal of Business Ethics*, 114(4), 665-674.

Yoon JH, Kang MY, Jeung DY, Chang SJ. (2017). Suppressing emotion and engaging with complaining customers at work related to experience of depression and anxiety symptoms: a nationwide cross-sectional study. *Ind Health*, 55, 265-74

Zhang, C., Dik, B., Wei, J. și Zhang, J. (2014). Work as a Calling in China: A Qualitative Study of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*. 23. doi:10.1177/1069072714535029.

Zhang, C., Dik, B., Wei, J. și Zhang, J. (2014). Work as a Calling in China: A Qualitative Study of Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*. 23. doi:10.1177/106907271453502