

Univerza v Ljubljani
Filozofska fakulteta
Oddelek za psihologijo

STRAST PRI DELU

Seminarska naloga pri predmetu Psihološka diagnostika in ukrepi v delovnem okolju

Avtorica: Urška Marušič
Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič
Študijsko leto 2015/ 2016

KAJ JE STRAST PRI DELU – KAJ NI STRAST PRI DELU?

Kljub temu, da velika večina ljudi z lahkoto prepozna posameznike, ki jih v življenju ali delovnem okolju vodi strast do dela, pa naletimo na marsikatero težavo, ko želimo ta konstrukt teoretično opredeliti. Prvi razlog je ta, da kritiki raziskovalcem omenjenega fenomena očitajo, da gre za enak, že raziskovan konstrukt, zapakiran v novo embalažo. Če bi na primer želeli poiskati asociacije, ki nas spominjajo na besedo strast, bi kmalu prišli do pridevnikov entuziastičen, zagnan, vztrajen, blažen ali posvečen delu. Nič čudnega torej, da se pojem »strasti pri delu« tesno povezuje z drugimi, že predhodno opredeljenimi konstrukti, kot so *zavzetost pri delu* (angl. *work engagement*), *deloholizem*, *opolnomočenje* (angl. *empowerment*), *pozitivno čustvovanje* in *notranja motivacija*.

Na podlagi predhodnih konceptualizacij (npr. Zigarmi idr, 2010; v: Perrewe, Hochwarter, Ferris, Mcallister in Harris, 2014) so avtorji (Perrewe idr., 2014) strast pri delu opredelili kot posameznikovo dolgotrajno čustveno stanje poželenja na osnovi kognitivnih in čustvenih vrednotenj dela, ki se kažejo v obliki doslednih delovnih namer in vedenj. Delovne namere in vedenja vključujejo vse od vztrajnosti pri izvrševanju delovnih nalog do posameznikovega vedenja v dobrobit organizacije ter reševanja problemov pri delu. Gre torej za močno nagnjenje k delu, ki ga posameznik rad opravlja, doživlja kot pomemben in nujno potreben del selfa in v katerega vlaga velike količine časa in energije (Forest idr., 2012; Vallerand in Houliort, 2003; v: Birkeland in Buch, 2015). Kot navajajo Vallerand idr. (2003; v: Birkeland in Buch, 2015), lahko »strast spodbuja motivacijo, poveča posameznikovo blagostanje in daje smisel vsakodnevnemu življenju«, po drugi strani pa tudi »sproža negativna čustva, ki lahko vodijo do rigidnega vztrajanja pri delu in ruši doseganje uravnoveženega in uspešnega življenja«.

OPOLNOMOČENJE (angl. EMPOWERMENT)

Conger in Kanugo (1988; v: Zigarmi idr, 2010) sta *opolnomočenje* opredelila kot obliko samo-učinkovitosti, ki temelji na kognitivnih zaznavah posameznikove spretnosti in kontrole in ni toliko odvisna od posameznikovih dispozicijskih značilnosti. Medtem, ko je ena izmed glavnih komponent strasti pri delu čustvovanje, ki ga vključujeta tako blagostanje kot dimenzija všečnosti (angl. liking), omenjenih konstruktov pri opolnomočenju ne najdemo.

POZITIVNO ČUSTVOVANJE

Pozitivno čustvovanje se nanaša na nagnjenje k doživljanju ugodnih, pozitivnih emocij. Čeprav je čustvovanje pomemben del občutja strasti, pa so čustva prej individualne lastnosti, ki niso nujno povezane z organizacijskimi aktivnostmi, do katerih posameznik čuti strast. Glavna razlika med pojmom je torej ta, da medtem ko je čustvovanje bolj globalen občutek pozitivnih ali negativnih občutij, so občutja strasti pri delu prej usmerjena na specifične aktivnosti organizacije, kot sta navezovanje poslovnih stikov ali usmerjanje na posamezne skupine, kot so na primer sodelavci ali pa najljubši klienti.

NOTRANJA MOTIVACIJA

Notranja motivacija se nanaša na zadovoljstvo in izpopolnjenje ob posameznikovem opravljanju delovnih nalog (Ryan in Deci, 2000; v: Zigarmi idr, 2010), in kot takšna ni inkorporirana v posameznikov self. Po drugi strani pa je strast pri delu usmerjena na krepitev posameznikove identitete in obstaja kot del nje (Vallerand idr., 2003; v: Zigarmi idr, 2010). Strastni posamezniki zato niso le notranje motivirani, temveč tudi neodvisno ponotranjijo tiste aktivnosti, ki prispevajo h kreptvi njihove identitete. Tako lahko notranje motiviran posameznik sploh ne doživlja strasti pri delu, medtem ko je obraten način skoraj nemogoč.

DUALISTIČNI MODEL »STRASTI PRI DELU«

Glede na to, da lahko strast pri delu vodi do pozitivnih ali negativnih posledic, so Vallerand in sodelavci (2003; v: Birkeland in Buch, 2015) predlagali dualistični model strasti pri delu. *Harmonična strast (HS)* se nanaša na kontrolirano nagnjenje k delu, ki je posamezniku pomembno, ga zabava in doživlja kot del svoje identitete, a ga ne prevzame v popolnosti (Vallerand idr., 2003; v: Birkeland in Buch, 2015). HS je povezana z velikim številom pozitivnih izidov, vključujoč dobre rezultate, psihično blagostanje, zanos, zavezanost k delu in pozitivno čustvovanje (Liu idr., 2011; v: Birkeland in Buch, 2015). V nasprotju pa se *obsesivna strast (OS)* nanaša na notranji pritisk, ki posameznika sili v delo (Vallerand idr., 2003; v: Birkeland in Buch, 2015). Tudi osebe z OS imajo rade svoje delo in ga upoštevajo kot del svoje identitete, a čutijo, da ga morajo opravljati zaradi obveze in notranjih vzgibov, ki imajo kontrolo nad njimi (npr. želje po socialnem statusu in samozavesti; Vallerand idr., 2003; v: Birkeland in Buch, 2015). OS se v večji meri povezuje z negativnimi izidi, kot so izgorelost, prežvekovanje, konflikti vlog ter konflikti med delom in družino (Carpentier idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015).

STRAST PRI DELU in DELOVNA ZAVZETOST

Poglejmo si še konstrukt, ki je najtesneje povezan s strastjo pri delu, in sicer *zavzetost* (angl. *engagement*). Prva razlika med konstruktoma je ta, da je delo, ki ga opravlja strasten posameznik integrirano v njegov koncept selfa (Donahue idr., 2009; v: Birkeland in Buch, 2015), kar pa ni značilnost zavzetosti ali deloholizma, ki sicer lahko temeljita na posameznikovih notranjih motivih, a jih značilnosti dela ne aktivirajo v tolikšni meri, da bi slednje postalo del njihove identitete. Zavzetost pri delu je opredeljena kot »skupek trenutkov, ki vodijo do delovnih rezultatov ko posamezniki v delo vključijo vso njihovo fizično, kognitivno in čustveno energijo (Kahn 1990; v: Birkeland in Buch, 2015). Prav tako je konceptualizirano kot pozitivno, izpopolnjujoče in z delom povezano stanje zavesti, ki je relativno dolgotrajno in se nanaša na to, kako posameznik usmerja svojo energijo in kaj doživlja med opravljanjem delovnih obveznosti (Christian idr., 2011; v: Birkeland in Buch, 2015). Izsledki zadnjih raziskav (npr. Breewart idr, 2012; v: Birkeland in Buch, 2015) kažejo, da lahko ravni delovne zavzetosti nihajo od dneva do dneva ali tedensko, saj so podvržene spremembam in dogodkom, ki jih posameznik doživi čez dan (Sonntag idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Strast po drugi strani pa je opredeljena kot nagnjenje k delu, ki je stabilno in nespremenljivo (Birkeland in Nerstad, 2014; v: Birkeland in Buch, 2015) in ki se

lahko spremeni le pod izjemnimi pogoji, ki ponavadi niso del vsakodnevnih izkušenj pri delu (Forest idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Strast pri delu se tako nanaša na posameznikovo splošno kvaliteto odnosa z delom, ki lahko vpliva na to, kakšno mnenje ima posameznik o njem in kako se z njim identificira, medtem ko delovna zavzetost v večji meri reflektira intenzivnost posameznikovih izkušenj neposredno v delovnem okolju.

Ko je posameznikov odnos do dela harmoničen, postane del posameznikove identitete, saj je delo samo po sebi zabavno in razveseljujoče. Ko pa je posameznikov odnos do dela obsesiven pa postane del njegovega selfa zato, ker zadovoljuje njegove notranje potrebe (superiornost, samozavest, socialna sprejetost), ki so povezane z zunanjimi viri zadovoljitve (zaposleni so namreč o tem, ali jih prejmejo, odvisni od odzivov drugih; Amiot idr. 2006; v: Birkeland in Buch, 2015).

STRAST PRI DELU in DELOHOLIZEM

Deloholizem je prav tako povezan s strastjo pri delu in je v zadnjih letih zelo raziskovano področje. Schaufeli je s sodelavci (2008; v: Birkeland in Buch, 2015) deloholizem opredelil skozi dve dejanji: preživljanje veliko časa na delovnem mestu in nezmožnost ločiti se od dela. Kljub temu pa se deloholizem od OS razlikuje v dveh pomembnih značilnostih. Deloholiki nimajo nujno namreč radi svojega dela oziroma v njem ne uživajo, kot je to značilno za ljudi z OS. Spence in Robbins (1992; v: Birkeland in Buch, 2015) sta pred leti namreč opredelila deloholike s tremi značilnostmi, ki jih ločijo od drugih: deloholik je skrajno vključen v delo, se čuti obvezanega do njega zaradi notranjih konfliktov in pri delu doživlja nizko zadovoljstvo ter užitek. Medtem ko deloholiki delajo obsesivno in prekomerno, a nimajo radi dela, ki ga počnejo (Graves idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015), zaposleni z močno OS delajo veliko in kljub temu, da imajo težavo pri tem, da se od dela ločijo, to zmorejo storiti, saj imajo delo, ki ga opravljajo radi (ali pa vsaj to, kar jim delo omogoča; Donahue idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Kljub temu, da sta oba konstrukta povezana s obsesivnostjo, pa je za deloholike značilno, da so odvisni od tega, da morajo vedno nekaj početi (glagol), za ljudi z močno OS pa to, da so odvisni od določene značilnosti dela (samostalnik) in od tega, kar jim lahko delo ponudi. Teorije o deloholizmu se tako tradicionalno v večji meri osredotočajo na posameznikovo potrebo po tem, da je nenehno zaposlen in ne toliko na to, ali je posameznik zares vpleten in pozoren na delo, ki ga opravlja. Kot so navedli Ng in sodelavci (2007; v: Birkeland in Buch, 2015) »strast pri delu spodbuja deloholike, da delu posvetijo veliko časa in energije in da pri njemu vztrajajo kljub neuspehom«. Slednja ugotovitev zopet potrjuje, da je strast pri delu *odnos*, ki ga ima posameznik do dela, medtem ko je deloholizem *vedenje*, ki izhaja iz določene strasti. Taris s sodelavci (2005; v: Birkeland in Buch, 2015) je v deloholizmu odkril še kompulzivno sub-dimenzijo, ki se nanaša na čustven vidik doživljanja, na primer, če takrat ko ne delamo občutimo krivdo.

Delovna zavzetost in deloholizem sta konstrukta, ki jih lahko potegnemo kot vzporednici HS in OS, kljub temu, da so povezave med posameznimi fenomeni še v zgodnji fazi razvoja teorije (npr. Ho idr., Birkeland in Buch, 2015), kljub temu pa podvrženim dvomom, da gre za identične konstrukte (Birkeland in Buch, 2015).

STRAST PRI DELU in PSIHIČNO BLAGOSTANJE

IZGORELOST

Pojem izgorelosti je definiran kot sindrom utrujenosti, cinizma in pomanjkanja profesionalne učinkovitosti (Maslach, 1982; v: Birkeland in Buch, 2015) in ima kot tak negativne posledice za zaposlene in organizacijo, ki se kažejo v nižjih delovnih rezultatih in višji fluktuaciji.

HS je povezana z »zdravim« zanimanjem za delo, ki daje posamezniku občutek svobodne volje in avtonomije (Vallerand idr. 2003; v: Birkeland in Buch, 2015). To povzroča, da se posamezniki lažje odcepijo od dela (Philippe idr., 2009; v: Birkeland in Buch, 2015), ta zmožnost pa je eden ključnih varovalnih dejavnikov proti izgorelosti (Sonnentag idr., 2010; v: Birkeland in Buch, 2015). Nasprotno pa je OS povezana z rigidnim odnosom do dela, pri kateri posamezniki vztraja pri delu kljub doživljanju negativnih čustev (Amiot idr., 2006; v: Birkeland in Buch, 2015). Ta nezmožnost ločiti se od dela pa je tako povezana z izgorelostjo. Podobne povezave so raziskovalci našli še z delovno zavzetostjo in deloholizmom, pri čemer je bil prvi konstrukt negativno povezan z izgorelostjo (Brauchli idr., 2013; v: Birkeland in Buch, 2015), drugi pa pozitivno (Guglielmi idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015)

ZADOVOLJSTVO Z ŽIVLJENJEM

Zadovoljstvo z življenjem je kognitivna ocena posameznikovih življenjskih okoliščin in glavni pokazatelj subjektivnega blagostanja (Erdogan idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Ford s sodelavci (2011; v: Birkeland in Buch, 2015) je ugotovil, da je zadovoljstvo negativno povezano z izgorelostjo in fluktuacijami ter pozitivno z delovnim rezultatom. Medtem ko so pozitivna doživljanja uspeha pri usklajevanju dela in prostega časa, nedoživljanje krivde ob ne-delu ter občutja smiselnosti pri tem (HS) pozitivno povezana z zadovoljstvom, so negativne izkušnje izgorelosti, prežvekovanja in negativnega afekta, ki so značilna za OS, povezana z nižjim zadovoljstvom (npr. Carpentier idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Nadalje Schaufeli (2012; v: Birkeland in Buch, 2015) ugotavlja pozitivne povezave med delovno zavzetostjo in zadovoljstvom z življenjem ter negativno povezavo med deloholizmom in zadovoljstvom z življenjem.

STRAST PRI DELU in DELOVNA USPEŠNOST

HP naj bi bila pozitivno, OS pa ne ali negativno povezana z delovno uspešnostjo (npr. Ho in Pollack, 2014; v: Birkeland in Buch, 2015). HP namreč vpliva na to, da so posamezniki skozi celoten delovni dan koncentrirani in osredotočeni in na doživljanje prijetnih izkušenj pri delu, kot sta pozitivni afekt in zadovoljstvo z delom (Carpentier idr., 2012; v: Birkeland in Buch, 2015). Ena izmed zadnjih raziskav (Ho in Pollack, 2014; v: Birkeland in Buch, 2015) je pokazala, da so podjetniki, ki so doživljali višje ravni HS bili boljši pri navezovanju poslovnih stikov in pridobitvi referenc, kar je vplivalo tudi na višji zaslužek. Čeprav ni veliko raziskav, ki bi dokazale, da tudi OS pozitivno vpliva na delovno uspešnost, pa je Belanger s sodelavci (2013; v: Birkeland in Buch, 2015) odkril, da je OS pozitivno povezana z uspešnostjo, ko se zaposleni soočajo s pomanjkanjem informacij.

Nadalje bi naj bila delovna zavzetost pozitivno povezana z delovno uspešnostjo, medtem ko se deloholizem naj ne bi povezoval z delovno uspešnostjo (Christian idr., 2011; v: Birkeland in Buch, 2015)

STRAST PRI DELU in VEDENJE V DOBROBIT ORGANIZACIJE (VDO)

Avtorja Birkeland in Buch, 2015 navajata, da za enkrat ni raziskav, ki bi se ukvarjale s tem, ali sta HS in OS povezani s posameznikovim vedenjem v organizaciji. VDO je definiran kot dejanja, ki segajo onkraj predpisanih delovnih zadolžitev in ki vključujejo pomoč drugim, delanje več od pričakovanega in vključevanje v aktivnosti podjetja (Organ idr., 2006; v: Birkeland in Buch, 2015). Raziskovalci (npr. Ho idr., 2011; v: Birkeland in Buch, 2015) navajajo, da bi naj HS bila povezana z višjimi ravnmi VDO, saj naj bi posamezniki z močno izraženo HS imeli dobre odnose s sodelavci (Philippe idr., 2010; v: Birkeland in Buch, 2015), prepoznavali njihove potrebe in posledično želeli pomagati svoji organizaciji in ljudem. Po drugi strani pa lahko OS povzroča notranji pritisk, ki posameznika žene k pomoči ljudem. Ljudje z močno OS tako nimajo prvotne želje po tem, da bi ljudem pomagali, temveč to doživljajo kot način zvečanja svojega samospoštovanja. Ljudje z visoko OS imajo pogosto potrebo, da se počutijo superiorni v primerjavi z ostalimi. Ker je njihova samozavest odvisna od delovne uspešnosti, socialne sprejetosti ali statusa, ki ga uživajo med kolegi, si skozi angažiranje in pomoč drugim izboljšajo lastno predstavo o sebi, saj so v situacijah, kjer se počutijo superiorno, kompetentno in oboževano. Omenjene vzgibe OS, zaradi katerih se ljudje vključujejo v VDO bi lahko povezala s temo ene od prejšnjih seminarskih nalog, skrivanja informacij v organizaciji. V diskusiji smo se veliko pogovarjali o tem, kaj posameznike po eni strani vede do tega, da skrivajo informacije pred drugimi. Medtem ko nas v glavnem občutja ogroženosti in neenakih možnosti (npr. za napredovanje) na delovnem mestu ženejo k temu, da znanje in informacije, ki jih imamo, skrivamo pred svojimi kolegi, si je smiselno postaviti vprašanje tudi o tem, kaj pa vpliva na to, da posamezniki delijo informacije in na tak način pomagajo svojim sodelavcem, tudi takrat ko tega ne bi rabili storiti. Eden izmed odgovorov po mojem mnenju leži tudi v tem, kakšna strast posameznika vodi pri delu. Če je posameznik notranje motiviran za opravljanje dela, a se pri tem ustrezno kontrolira in dela ne opravlja le zaradi svojih notranjih želj po višjem socialnem statusu ali samozavesti, tudi nima potrebe po tem, da bi se zaradi pomoči drugim počutil superiorno, kar je značilno za OS. Po drugi strani pa posamezniki s HS razvijejo kakovostne odnose s sodelavci in jim želijo pomagati prav zaradi njih samih in morebitnega boljšega skupinskega rezultata. Poudarjanje skupinskih ciljev pred individualnimi naj bi prav tako bil zaščitni dejavnik pred skrivanjem znanja in informacij.

KAKO SE RAZVIJE STRAST PRI DELU? – DVE RAZLIČNI PERSPEKTIVI:

»Teorije prileganja« in »Teorije razvoja«

Ali posamezniki lahko doživljajo strast pri vseh vidikih njihovega dela, ali si selektivno izbirajo takšna delovna okolja, v katerih doživljajo strast?

Najbolj razširjeno prepričanje, vsaj v ameriškem okolju je to, da posamezniki strast dosežejo tako, da najdejo delovno okolje, ki jim ustreza, saj ljudje uživamo v delu takrat, ko je poklic skladen z našim »pravim jazom«. Besedna zveza »*follow your passion*« lepo povzema aktivno iskanje okolja, ki nam ugaja, raziskovalci, ki se ukvarjajo z raziskovanjem odnosa med posameznikom in okoljem pa navajajo, da ujemanje posameznikov z ustreznim okoljem vodi do pozitivnih izidov, kot je višje zadovoljstvo z delom in nižji psihološki stres (Edwards, 2008; Kristof, 1996; v: Chen, Ellsworth in Schwarz, 2015). Opisano teorijo so raziskovalci poimenovali »*teorija prileganja*« (angl. *fit theory*)(Chen idr., 2015). Ta, na nek način »idealistični« pristop poraja dvome o tem, kaj se dogaja s posamezniki, ki ne najdejo zase ustreznega delovnega okolja, oziroma sploh ne vedo, kaj bi to bilo. Še posebej, če je trg dela nasičen, se velikokrat zgodi, da nima vsak možnosti izbire svojega »pravega« poslanstva. Zato raziskovalci ponudijo še drug, bolj »realističen« pristop, ki pravi, da lahko posamezniki strast pri delu razvijejo čez čas pri katerikoli vrsti dela. Predlagajo torej, da se strast lahko razvije postopoma skozi profesionalen razvoj ter prilagoditev zaposlenega organizaciji, in ne da jo posamezniki pričakujejo ter najdejo že na začetku (Newport, 2012; v: Chen idr., 2015). Posamezniki se tako identificirajo z delovnimi aktivnostmi, v katerih vidijo smisel in jih obvladajo, kar vpliva na to, da v večji meri sledijo aktivnostim, ki so skladne z njimi in se v njihovo sestvo postopoma ukoreninjajo ter vplivajo na razvoj strasti. Takšen pristop zagovarja »*teorija razvoja*« (angl. *develop theory*) (Chen idr., 2015).

V prvi študiji je Chen s sodelavci (2015) preverjal, kako implicitne teorije ljudi vplivajo na to, kolikšno strast doživljajo ob različnih oblikah dela in na njihove namere, da zamenjajo poklic. To so naredili tako, da so udeležence skušali postaviti v kognitivno disonanco, s tem, da so se morali odločiti med tem, kako pomemben atribut je užitek pri delu v primerjavi z drugo pomembno lastnostjo, na primer plačilom. Da bi ocenili njihove poklicne kompromise, so udeležence vprašali, kako verjetno bi izbrali poklic, v katerem bi uživali, a zanj prejeli nižjo plačo in v poklic, v katerem bi manj uživali, a bi njihova plača bila višja. Ker posamezniki, ki ustrezajo »*teoriji razvoja*« postopoma razvijejo svojo strast, so pričakovali, da bodo dali prednost cilju, zaradi katerega delajo (npr. denarju) in ne takojšnjemu užitku ob delu, ki ga opravljajo.

Ugotovili so, da so udeleženci v skladu s prepričanjem »*follow your passion*« v 68% izbrali »*teorijo prileganja*«, medtem ko jih je približno polovica manj odgovorila v skladu s »*teorijo razvoja*« (32%). Tako je večini udeležencev bolj pomembno to, da jih delovno mesto že na začetku razveseljuje in zadovoljuje, pa četudi zanj dobijo nižji prihodek. To je bilo potrjeno tudi v naslednji, podobni študiji (Chen idr., 2015), kjer so posamezniki morali izbirati med dvema spletnima ponudbama za delo, tako, da so prav tako bili primorani izbirati med nižjim plačilom in višjim užitkom. Tudi rezultati te raziskave so v veliki večini (81%) podprli »*teorijo prileganja*«. V tretji študiji (Chen idr. 2015) pa so preverili, ali so implicitne teorije o strasti pri delu skladne s posameznikovimi splošnimi prepričanji o razvoju osebnosti.

V splošnem obstajata dve osnovni vrsti implicitnih prepričanj o posameznikovi osebnosti – zagovorniki »teorije entitete« (angl. *entity theory*) pravijo, da se ljudje skozi čas osebnostno ne spreminjajo, medtem ko »inkrementalna teorija« (angl. *incremental theory*) pravi, da lahko ljudje skozi življenje spremenijo svoje dispozije (npr. Chiu, Hong in Dweck, 2000; v: Chen idr. 2015). Bolj kot ljudje verjamejo, da je osebnost fiksna, v večji meri od ljudi pričakujejo doslednost v njihovem obnašanju v različnih situacijah, razlike pa pripisujejo dispozicijskim dejavnikom. Po drugi strani pa bolj kot so ljudje mnenja, da se osebnost lahko spreminja, v večji meri pri svojem socialnem presojanju upoštevajo situacijske in psihološke dejavnike (npr. Levy, Strossner in Dweck, 1998; v: Chen idr. 2015). Svoja pojmovanja lahko iz splošnih prepričanj razširijo tudi na druga, bolj specifična področja, kot so njihove sposobnosti ali fizične značilnosti. Če na primer nekdo doseže slab rezultat na testu, bodo ljudje, ki presojujejo v skladu s teorijo entitete upoštevali konstrukt inteligentnosti kot stabilen in nespremenljiv, zato bodo svoj neuspeh videli kot pokazatelj, da niso dovolj »pametni«, zato se bodo prej počutili nemočne in posledično manj vztrajali pri učenju. Ljudje, ki pa presojujejo v skladu z inkrementalno teorijo, pa neuspeh predpišejo začasnemu primanjkljaju sposobnosti, ki jo lahko izboljšajo (Chen idr., 2015). Takšni ljudje se v primerjavi z ljudmi iz prve skupine na neuspeh odzovejo tako, da v nalogi vztrajajo tako dolgo, dokler je ne opravijo v popolnosti (Dweck, 2000; v: Chen idr., 2015).

Rezultati raziskave Chena in sodelavcev (2015) so pokazali, da je večina udeležencev (75 % ameriških odraslih, ki delajo) na dihonomni meri implicitnih teorij izbralo »teorijo privilegija«.

ZAKAJ JE POTREBNO RAZISKOVATI STRAST PRI DELU – vloga psihologa v organizaciji

Poznavanje implicitnih teorij lahko pomaga pri izbiri kandidatov v selekcijskih postopkih. Zagovorniki »teorije privilegija« bodo pri selekciji kadrov večinoma uporabljali teste osebnosti in vodiče po karierni poti, medtem ko bodo zagovorniki »teorije razvoja« dajali prednost organizacijski socializaciji posameznika in priložnostim za usposabljanje delavcev. Poznavanje strasti pri delu je torej pomembno pri kariernem svetovanju posameznikom, life-coachingu, mentorstvu in politikah zaposlovanja.

Ker sta HP in OB pomemben prediktor psihičnega blagostanja posameznika, ki se konkretno povezuje z nižjim absentizmom na delovnem mestu in posledično nižjo ekonomsko izgubo za organizacije, je pomembno, da se organizacije posvetijo strategijam, kako zvišati HS zaposlenih na eni strani in na drugi strani znižati ravni OS. Enega takšnih pristopov predlagajo Forest in sodelavci (2012; v: Chen, 2015), ki so izpeljali raziskavo, pri kateri so posameznike naučili, kako naj razvijejo in uporabljajo svoje »moči« (angl. *signature strengths*), ki se lahko nanašajo bodisi na posameznikove talente, veščine interese ali resurse, opredeljene pa so kot osebnostne značilnosti, ki delajo posameznike avtentične, unikatne in zavzete za delo (povzeto po: <http://www.viacharacter.org/>). Drugi način, kako pri zaposlenih doseči HS pa raziskovalca Birkeland in Buch (2015) vidita v tem, da organizacije pri zaposlenih vpeljujejo supervizijo, ki pa naj temelji na avtonomiji zaposlenih. Prepoznavanje posameznikovih čustev in misli namreč pomaga vzpostaviti osnovo za ustrezno strukturo in

povratno informacijo zaposlenim, prav tako pomaga, da zaposleni v svojih nalogah vidijo določen smisel in priložnosti za samostojno odločanje, kar so osnovni pogoji za razvoj HS. Po drugi strani pa so delovna okolja, v katerih prevladujejo avtoritativnost, pritiski in kontrola v večji meri povezani z OS (Bonneville – Roussy idr., 2013; v: Birkeland in Buch, 2015). Zdi se, da organizacije lahko povečajo svojo učinkovitost s tem, da ustvarijo takšno okolje zaposlenim, ki jim v čim večji meri dopušča, da se počutijo v kontroli, tako v kontroli nad tem, v čemer so dobri in načinih, kako te prednosti izkoristijo, kot tudi v tem, kako naj si organizirajo svoje delo, da bodo v njem lahko našli čim več smisla (Alarcon, 2011, Crawford idr., 2010; v: Birkeland in Buch, 2015).

POMISLEKI

Pri veliko raziskovalcih, med drugim tudi pri Birkelandu in Buchu (2015) se poraja vprašanje, ali so si vsi omenjeni konstrukti, ki so povezani s strastjo pri delu podobni do te mere, da so nekateri izmed njih redundantni. Znanstveni pristop naj bi med drugim namreč zagovarjal načelo parsimoničnosti, ki bi v tem primeru pomenilo tudi večjo kontrolo nad dimenzijami sorodnih konstruktov. Perrewe idr. (2014) opozarjajo, da raziskovalci do sedaj še niso razvili holističnega modela, ki bi v literaturi opredeljeval strast pri delu, prav tako pa pozivajo akademike k raziskovanju njegove uni ali multidimenzionalnosti, saj opozarjajo, da gre lahko pri tem za hierarhični konstrukt, ki je sestavljen iz več, med sabo povezanih konstruktov, kot so zavzetost, afket, poželenje in užitek pri delu. Prav tako se porajajo vprašanja o tem, ali je strast pri delu del posameznika, ki je konstanten in nespremenljiv, ali gre za nek dokončen vir, ki se skozi čas izčrpava in obnavlja.

LITERATURA

Birkeland I. K. In Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motiv Emot*, 39, 392–408

Chen, P., Ellsworth, P. C., in Schwartz, N. (2015). Finding a fit or developing it: Implicit theories about achieving passion for work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41 (10), 1411–1424

Perrewe P. L., Hochwarter W. A., Ferris G. R., Mcallister C. P. In Harris J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 145–150

Signature Strengths. Sneto s strani: <http://www.viacharacter.org/www/Research/What-the-Research-Says-About-Character-Strengths-Signature-Strengths> 16. 12. 2015

Zigarmi D., Nimon K., Houson D., Witt D. In Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8 (3), 300–326