**Największe mity dotyczące szczęścia w pracy**

Często słyszymy rekomendacje jak żyć, aby odczuwać szczęście i odnosić sukcesy w pracy. Czasem te złote rady nie tylko są nieprawdziwe, ale i szkodliwe. Niektóre z nich oparte są na badaniach, które nigdy się nie wydarzyły. Jeszcze inne na zdaniach wyjętych z kontekstu lub osobistych przekonaniach osób zajmujących się szeroko pojętym rozwojem. Jakie są największe mity dotyczące szczęścia wynikającego z pracy i co z nimi zrobić wyjaśnia Malwina Puchalska-Kamińska, psycholożka z Uniwersytetu SWPS w Sopocie.

**Czy praca bez pracy jest możliwa?**

Jednym z przykładów popularnej rady, bazującej na cytacie jest zdanie, którego autorstwo przypisuje się Konfucjuszowi. Brzmi ono: ***„Wybierz pracę, którą kochasz, a nie będziesz musiał pracować nawet przez jeden dzień w swoim życiu”.*** To twierdzenie, odczytywane jako zachęta do podążania za swoją pasją, jest wyraźnym znakiem współczesnej kultury owładniętej presją wiecznej szczęśliwości. Profesor Adam Grant, jednej z najpopularniejszych psychologów pracy i organizacji, twierdzi wręcz, że pasja w kontekście pracy stała się obecnie obsesją. Kładąc tak duży nacisk na to, by praca była dla nas źródłem przyjemności czy spełnienia, możemy sami siebie unieszczęśliwiać.

W serii badań, profesor Iris Mauss[[1]](#footnote-0) wraz z zespołem, wykazała, że koncentracja na szczęściu jako celu samym w sobie, obniża nasz dobrostan. Wynika to m.in. z rozczarowania, które pojawia się, gdy sprawy nie układają się po naszej myśli.

*Łatwo sobie wyobrazić, że praca będzie dla człowieka źródłem głębokiego rozczarowania, gdy oczekuje się w niej samych wspaniałych dni. W środowisku zawodowym, gdzie mamy do czynienia i z zadaniami, i z ludźmi, nierzadko przecież dochodzi do napięć, porażek, czy po prostu trudnych momentów. To nie tylko naturalne, ale i rozwojowe* - wyjaśnia Malwina Puchalska-Kamińska, psycholożka z Uniwersytetu SWPS w Sopocie.

Inne zagrożenie związane z traktowaniem tego zdania jako rady, wiąże się z założeniem, że sam wybór pracy jest ważniejszy niż to, co będziemy w niej robić. Innymi słowy założenie, że wszystko będzie dobrze, bo odnaleźliśmy wymarzoną pracę, jest podobne do romantycznej wizji związku, w której to partnerzy odnajdują się i „żyją długo i szczęśliwie”. W historiach tego typu brakuje ciągu dalszego mówiącego o tym, że satysfakcja ze związku związana jest również z tym, jak ludzie traktują się na co dzień, jakiego wsparcia sobie udzielają itp. Podobnie jest w pracy. Nasz dobrostan jest uwarunkowany również tym, jak zachowujemy się w niej na co dzień. Ważne czy dbamy w pracy o swoje potrzeby np. związane z wypoczynkiem, rozwojem czy przynależnością. Profesor Shane Lopez z Instytutu Gallupa, specjalizujący się w badaniu zaangażowania w pracę, w jednym ze swych wystąpień na konferencji TEDx na Uniwersytecie Colorado Springs w 2018 roku stwierdził, że najszczęśliwsze osoby w pracy, jakie spotkał, to te, które wykreowały sobie pracę. Według badacza szczęśliwi pracownicy nie odnaleźli szczęścia w zawodzie, lecz w samodzielnym konstruowaniu pracy dla siebie dzięki metodzie prób i błędów.

*Zachowanie to możemy również określić jako job crafting, czyli aktywne działanie na rzecz dopasowania pracy do naszych potrzeb, preferencji czy wartości. Mnóstwo badań prowadzonych w obszarze job craftingu, pokazuje, że obok optymalnego środowiska pracy, ważne dla poczucia satysfakcji i sensu w pracy jest to, czy ją personalizujemy, innymi słowy czy nadajemy naszym zadaniom i relacjom bardziej osobisty wymiar* - tłumaczy psycholożka.

**Rozwój w strefie komfortu**

Inny dość powszechny mit związany z pracą brzmi *„****żeby się rozwijać, trzeba wychodzić ze strefy swojego komfortu”*.** Ryzyko związane z tym zdaniem wiążę się z założeniem, że tylko kiedy robimy rzeczy nowe czy trudne to możemy odczuwać satysfakcję płynącą z rozwoju. Tymczasem rozwój niejedno ma imię. Badania wspomnianego już profesora Adama Granta opisane w książce “Dawaj i bierz”[[2]](#footnote-1) pokazały, że pracownicy, którzy w pracy aktywnie dzielą się swoją wiedzą czy kompetencjami z innymi, mogą wzmacniać przy tym również siebie. Pomoc przy zadaniach czy doszkalanie innych z tematów, które są nam dobrze znane, sprawia, że sami uczymy się jeszcze więcej, poszerzamy naszą wiedzę czy umiejętności o nowy kontekst, czy też poznajemy nowe, użyteczne przykłady wykorzystania tego, co już potrafimy.

Jeszcze inne badania, które pokazują nam, że czasem dobrze jest pobyć w strefie komfortu, zostały przeprowadzone w Nowej Zelandii. Dwie badaczki Marojolein Lips-Wiersma i Sarah Wright[[3]](#footnote-2) na podstawie wieloletnich badaniach i wywiadów z pracownikami, wykazały, że jednym z ważniejszych czynników wpływających na poczucie sensu pracy jest m.in. równowaga między stanem określonym jako działanie a bycie. Działanie związane jest z podejmowaniem się nowych, trudnych, nieraz stresujących aktywności. Ten stan można by przyrównać do potocznego wychodzenia ze strefy komfortu. Bycie natomiast to stan, który wiąże się z wykonywaniem czynności dobrze znanych, w których działamy zgodnie z naszymi wartościami i wykorzystujemy posiadany potencjał. To stan związany z odczuwaniem komfortu i czucia się dobrze z tym, co już mam.

*Myśląc o swoim rozwoju czy dobrostanie w kontekście pracy, warto czerpać z obu stanów. Nieustannie wychodząc ze strefy komfortu, możemy przecież nie mieć czasu na docenienie siebie, swoich osiągnięć, czy też na rozpoznanie tego kim jesteśmy i czego potrzebujem*y - dodaje ekspertka, Malwina Puchalska-Kamińska.

Zamiast podążać ślepo za popularnymi radami, warto zapytać siebie samego/ą, co dla mnie oznacza dobra praca oraz czym jest dla mnie rozwój. Może się np. okazać, że rozwój dla nas to nie robienie rzeczy trudnych, lecz wykonywanie swoich obowiązków bez większego napięcia. A może jeszcze co innego. Stąd tak ważne jest zatrzymanie się i pobycie w stanie bycia…

Więcej o mitach dotyczących szczęścia w pracy, autorka pisze w książce “Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy.”[[4]](#footnote-3)

1. Mauss, I. B., Tamir, M., Anderson, C. L., & Savino, N. S. (2011). Can seeking happiness make people unhappy? Paradoxical effects of valuing happiness. *Emotion (Washington, D.C.)*, *11*(4), 807–815. <https://doi.org/10.1037/a0022010> [↑](#footnote-ref-0)
2. Grant, A. (2014). *Dawaj i bierz.* Wydawnictwo MUZA S.A. [↑](#footnote-ref-1)
3. Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, *37*(5), 655-685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578> [↑](#footnote-ref-2)
4. Puchalska-Kamińska, M., Łądka-Barańska, A., (2023) Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy. Wydanie II. Wolters Kluwer. [↑](#footnote-ref-3)