

Být sám sebou: proč nám to často nejde?

Ondřej Kácha

Psychologický ústav FFMU, Brno

info@psychologon.cz

The ubiquitous friends' and parents' advices like "behave naturally", "don't get distracted by others", or "just ignore that Betty" chase us from the first day in elementary school. However, it is much easier said than done. The following article focuses on the rising prevalence of self-alienation in Western society (mainly in the occupational sector) and proposes a way to overcome this phenomenon from the individual's perspective.

Rádoby nápomocné rady jako „Tvař se přirozeně“, „Nenech se vyvést z míry“ či „Tak si Bětky prostě nevšímej“ slýcháváme už od mladých školních let. Dotyční to s námi jistě myslí dobře, jenomže, slušně řečeno, ono se to lehce řekne. Následující článek poukazuje na závažnost sebe-odcizení v dnešní době a představuje cesty, kterak se proti němu úspěšně bránit. Především pak v prostředích, kde se to jeví nejtěžší – v těch pracovních.

key words: authenticity, self-determination, occupational environment, innovation

Stále rostoucí množství populárních (např. Bright, 2013; Guise, 2013) i odborných (Kernis & Goldman, 2006; Ryan & Deci, 2000; Wood, Linley, Maltby, Baliousis, & Joseph, 2008) článků na téma „buďte sami sebou“ jen dosvědčuje tomu, že být autentický je v dnešní době docela problém. Naše já je denně vystavováno množství podnětů se snahou proniknout do našich hodnotových systémů a přesvědčení. Vzpomeňme si třeba na politické kampaně nebo všudypřítomné reklamy. Podle vědeckých studií tyto podněty často internalizujeme do té míry, že je nedokážeme odlišit od hodnot vlastních (Ryan & Deci, 2000). Měli bychom se snad začít bát?



Foto: thinksmartdesigns.blogspot.cz

Pomysleme také na to, kolik času trávíme v prostředích, které na všechny kladou uniformní požadavky (škola, zaměstnání). Právem se pak můžeme domnívat, že naše individualita se někdy docela ztrácí. Žijeme ve společnosti, která si vysoce zakládá na vnějších odměnách (měsíční výplaty, budování sociálního statusu...). Je pak velice jednoduché přejít z vnitřní orientace na orientaci na hodnoty vnější – poskytují nám peníze, uznání a vůbec celkové přežití. Má to však jeden háček: tím, že se většinu času věnujeme požadavkům okolí (nejen v práci, ale také skrze sociální normy, scénáře, role), odcizujeme se sami sobě. Není překvapivé, že podle mnohých výzkumů vede tento jev k úbytku subjektivní životní pohody, nižšímu sebehodnocení (Goldman & Kernis, 2002; Wood et al., 2008) a celkové ztrátě zájmu o život (Ryan & Deci, 2000) (a dost možná také k onomu častému výskytu internetových článků na toto téma).



Foto: huffingtonpost.co.uk

Další chytrá rada našeho přítele by asi zněla nějak takto: „Tak se přeci věnuj věcem, které ti něco dávají“, případně „Najdi si lepší práci“. Vypořádat se se sociálním prostředím tak, aby nám umožnilo vlastní seberealizaci, se může jevit jako nelehká výzva. Touto otázkou se zabývají i samotní zaměstnavatelé – uvědomují si, že vyšší spokojenost zaměstnanců vede k lepším výsledkům a vývoji celé organizace.

Pokud má společnost otázku, není nad samotnou vědu, aby ji zodpověděla. A podařilo se jí to vcelku úspěšně. Identifikovala tři klíčové charakteristiky, jejichž (ne)přítomnost má kritický vliv na pociťované sebe-odcizení a celkovou nespokojenost v tom, co zrovna děláme:

Autonomie – síla volby

Potřeba dělat vlastní rozhodnutí a uspokojení, které z naplňování této potřeby pramení, nás provází již od dětství. S rostoucím věkem a jsme nuceni od her postupně upouštět a přijímat povinnosti, jejichž plněním přispíváme k chodu naší společnosti. Naše vrozená potřeba jednat nezávisle v nás však neuhasíná (Ryan & Deci, 2000). Z experimentu R. Koestnera a jeho kolegů vyplynulo, že možnost volby ve školním prostředí stimuluje vnitřní motivaci a kreativitu (Koestner, Ryan, Bernieri, & Holt, 1984). V jiném experimentu, tentokrát zaměřeném na dospělou populaci, dokonce stačila pouhá iluze možnosti volby, aby pokusní jedinci podávali vyšší výkon než kontrolní skupina (Dember, Galinsky, & Warm, 1992).



Foto: plantsciences.ucdavis.edu

Ať už si zvolíme to, jakým způsobem práci vykonáme, kdy se jí budeme věnovat, nebo s kým na ní budeme pracovat, získáme většího pocitu individuality a naše motivace postupně nabyde vnitřního rozměru. To se dále projeví na kvalitě a potěšení z provedené práce. Google po všech svých zaměstnancích vyžaduje, aby v 20% své pracovní doby dělali zcela jinou práci, než pro kterou byli najati. Tento čas investují např. do účasti na charitativních záležitostech, organizace firemních večírků nebo do účasti na projektech, které jim připadají jako zajímavé či pro ně představují výzvu. A jaký je výsledek? Gmail, Google News, Google Talk – všechny tyto platformy se zrodily z oněch 20% času (Sowash, 2011); nevyjímaje také pozitivní vliv, který má autonomie na všechny zaměstnance. Australská společnost Atlassian pro své zaměstnance každé čtvrtletí organizuje soutěž: ve 24 hodinách se věnují jakémukoliv problému, kterému chtějí. Jedinou podmínkou je, že po daných 24 hodinách musí výsledek své práce v neformálním prostředí představit (“ShipIt Days at Atlassian,” n.d.).

Kompetence – optimální využití schopností a dovedností

Jistě znáte ten skvělý pocit, když vás někdo požádá o radu v oblasti, ve které se hodně orientujete. Nebo když za vámi přijde nadřízený a přeloží vás z toho neskutečně nudného oddělení na pozici, kde můžete ukázat, co ve vás doopravdy je. Široké množství výzkumů naznačuje, že právě pocit kompetence je jedním z klíčových aspektů toho, jestli vás činnost bude bavit, nebo ne (Allen & Howe, 1998). Další studie naznačily, jak obrovskou roli hraje pozitivní zpětná vazba od druhých: v experimentu Valleranda a Reida (1984) dostali účastníci atraktivní úkol zaměřený na motoriku. Ukázalo se, že pozitivní zpětná vazba, kterou obdrželi od výzkumníků, zvýšila vnitřní motivaci a pocit kompetence jednotlivých účastníků, zatímco negativní zpětná vazba měla zcela opačný efekt.

Výsledky vědecké práce nám předkládají dva důležité poznatky: jednak bychom měli aktivně vyhledávat oblasti, které nám umožní vysoce využívat našich schopností a dovedností. V tomto momentu se vám možná vybaví Csikszentmihalyiho koncept flow (1990), který vychází ze stejných předpokladů: spojením optimální náročnosti aktivity a optimální míry našich schopností a dovedností vzniká vnitřní pocit potěšení, který z činnosti máme. Druhý poznatek nám říká, že vyhledáváním a podporou prostředí, které si zakládá na konstruktivní

zpětné vazbě a komunikaci, výrazně zvýšíme šanci, že v dané činnosti získáme pocit vlastní kompetence a tím i zvýšíme míru vnitřní motivace. Případně nám zpětná vazba alespoň umožní uvědomit si, že bychom své úsilí měli investovat do jiné oblasti.

Vzájemnost – na druhých záleží

Mít na koho se obrátit a koho podporovat. Na tuto potřebu narážíme v různých oblastech sociální (McClelland, 1987) i vývojové psychologie. Jak naznačuje Ericksonovo (1963) pojetí prvního stádia psychosociálního vývoje (důvěra vs. nedůvěra) i Bowlbyho (1982) teorie jisté a nejisté vazby mezi dítětem a matkou, jistota mít na koho se obrátit je pro nás v dětství kriticky důležitá. I v dospělosti je bezpečné prostředí, kde se nemusíme přetvařovat, velkým stimulantem osobního rozvoje. Výzkum Reise a kolegů, který zkoumal denní zážitky mladých dospělých po dobu 14 dnů, ukázal, že lidé, kteří běžně vedli s druhými smysluplné rozhovory a cítili, že je jim rozuměno, vykazovali mnohem vyšší subjektivní životní pohodu, než zbytek zkoumaného souboru (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000).



Foto: reseaumlm.com

Investovat do rozvoje interpersonálních vztahů v prostředí, ve kterém se běžně pohybujeme, je rozhodnutí s vysokou návratností. Setkat se s lidmi jednou za čas v jiné oblasti, než je obvykle potkáváme, příp. za jiným účelem, nás může přivést k novému způsobu nahlížení a vzájemnému pochopení, které nás posune na cestě za vlastní přirozeností. Budete se i nadále

stydět před zbytkem svého týmu, když jste večer před tím společně soutěžili v karaoke? Možná ano, ale z jiného důvodu...

A kde začít? K autenticitě všedního života

Mohlo by se zdát, že některé zde představené poznatky a doporučení jsou těžko dosažitelným ideálem a nikoli záležitostí toho světa „venku“. Na druhou stranu, všechna data byla získána právě pozorováním reálného prostředí, ve kterém žijeme. Není však možné dosáhnout rychlé změny – síla spočívá v drobných skutcích a rozhodnutích, které činíme každý den. Možnost volby máme téměř vždy, jen si jí nemusíme být vědomi. I když to bude rozhodnutí tak malé, jako „co udělám dříve“, zvýší v nás pocit kontroly nad sebou samými a umožní nám osvobodit se ze stereotypu a pocitu kontroly zvenčí. Pokud přistoupíme k problému jako zaměstnavatelé, můžeme se rozhodnout, že svým podřízeným dopřejeme vyšší svobody a volnosti – tak, jak to udělali v Google nebo v Atlassian. Tento zpočátku riskantní krok může vést k dosud nepoznaným výsledkům a ke spokojenosti na obou stranách. Stejným způsobem můžeme zvyšovat pocit kompetence ostatních členů tým, že jim přidělíme úlohy vycházející z jejich zájmů a rozvinutých dovedností. Kultivování vzájemnosti může plynout z respektování odlišných názorů a pohledů na svět či z úsilí dívat se na skutečnost o něco objektivněji.

Je důležité také zmínit, že problém sebe-odcizení ve výše popsanych kvalitách je přítomný především v naší euroamerické společnosti. Výzkum toho, zda je tento jev přítomný i v kolektivistických národech (především na asijském kontinentu), je v porovnání s naší kulturou velmi sporadický. Právě proto zaměření na východní národy představuje velmi úrodnou půdu pro další studie v této oblasti.

Každého z nás mohlo v tomto článku oslovit něco jiného. Kdo chce, ať si zkusí stanovit zcela konkrétní úkol na následující den, kterým přispěje k rozvoji vlastní autonomie, kompetence, nebo vztahům s druhými. Vědci tvrdí, že to bude stát za to. Hodně štěstí!

Zdroje:

- Allen, J., & Howe, B. L. (1998). Player ability, coach feedback, and female adolescent athletes' perceived competence and satisfaction. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(3), 280–299.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment* (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Bright, R. (2013). Learning to be Yourself. *Psych Central*. Retrieved March 01, 2014, from <http://psychcentral.com/blog/archives/2013/09/01/learning-to-be-yourself/>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Dember, W. N., Galinsky, T. L., & Warm, J. S. (1992). The role of choice in vigilance performance. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 30(3), 201–204.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society* (2nd ed.). New York: Norton.
- Goldman, B. M., & Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 5(6), 18–20.
- Guise, S. (2013). How to Always Be Yourself. *Pick the Brain*. Retrieved March 01, 2014, from <http://www.pickthebrain.com/blog/how-to-always-be-yourself/>
- How to Be Yourself. (n.d.). *wikiHow*. Retrieved March 01, 2014, from <http://www.wikihow.com/Be-Yourself>
- Kernis, M., & Goldman, B. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38(06), 283–357. doi:10.1016/S0065-2601(06)38006-9
- Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controlling vs. informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of Personality*, 52(3), 233–248.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation* (Reprint.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419–435.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78.

ShipIt Days at Atlassian. (n.d.). *Atlassian*. Retrieved March 01, 2014, from <https://www.atlassian.com/company/about/shipit>

Sowash, J. (2011). Reflection: The FedEx Project. *The Electric Educator*. Retrieved March 01, 2014, from <http://electriceducator.blogspot.cz/2011/01/reflection-fedex-project.html>

Vallerand, R. J., & Reid, G. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6(1), 94–102.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399.