

Psihološki kapital

U tradicionalnom ekonomskom smislu, riječ kapital odnosi se na „dobro“ ili „vrijednost“. U modernom svijetu rada, fizičkom i financijskom kapitalu pridružuju se još (barem) tri vrste:

- ljudski kapital u obliku svih vještina, znanja, iskustva i osobina pojedinaca
- društveni kapital kao mreža kontakata koja omogućuje širenje informacija i prenošenje normi
- sve važniji psihološki kapital, kao odgovor na sve veće zahtjeve za prilagodbom tehnološkom napretku i stalnim promjenama u poslovnom svijetu

Tradicionalni ekonomski kapital može se opisati i kao odgovor na pitanje „što imamo“, pa ljudski kapital označava „što znamo“, društveni kapital „koga poznamo“, a psihološki kapital u središte stavlja „tko jesmo, kakvi jesmo“, te kakve to posljedice ima za nas i organizaciju u kojoj radimo.

U općenitom smislu, **psihološki kapital** naziv je za niz individualnih motivacijskih resursa, koji su izvor energije za rad i napredak, te doprinose učinkovitosti. U podlozi tih resursa nalazi se pozitivna procjena okolnosti i vjerojatnosti uspjeha temeljena na motiviranom trudu i ustrajnosti. Specifično, psihološki kapital u obliku u kojem se trenutno najviše istražuje sastavljen je od četiri komponente: samoeфикаsnosti, nade, optimizma i otpornosti. Svaka od njih ima zasebnu povijest istraživanja i teorijsku podlogu.

Samoeфикаsnost se može opisati kao uvjerenje u vlastitu sposobnost organizacije i izvršavanja aktivnosti potrebnih za upravljanje nadolazećim situacijama. Naša procjena vlastite (moguće) učinkovitosti određuje izbor aktivnosti i okruženja, zatim razinu truda i ustrajnosti u aktivnostima, razinu stresa i depresivnosti u zahtjevnim i prijetjećim situacijama, te obrasce razmišljanja poput postavljanja ciljeva i predviđanja situacija. U svijetu rada samoeфикаsnost se očituje u načinu na koji pojedinci donose poslovne odluke, u stavu koji imaju prema sebi i svom radu, te u djelovanju koje proizlazi iz toga. Čini se da su ljudi uspješni u izvođenju zadataka za koje vjeruju da ih mogu izvršiti, uz uvjet da ipak posjeduju odgovarajuće vještine, te da postoje prikladni poticaji za izvršavanje tih aktivnosti.

U svakodnevnom jeziku, **nadom** možemo nazivati očekivanje dobrih stvari i događaja, često i unatoč njihovoj maloj mogućnosti pojavljivanja, ili možda baš zbog nje. U kontekstu psihološkog kapitala, njena je definicija nešto drugačija, što može dovesti do određene pomutnje. Uz osnovnu pretpostavku da je ljudsko ponašanje usmjereno prema nekom cilju, nada je pozitivno motivacijsko stanje temeljeno na osjećaju uspješne interakcije između dvije komponente: usmjeravanja energije prema cilju i stvaranja planova za postizanje tog cilja. Dakle, uz postavljen cilj bitno je imati motivaciju za njegovim ostvarenjem i ulaganjem truda, ali i znanje o koracima koji vode do tog ostvarenja. Također, u slučaju nailaženja na prepreke, nužna je sposobnost stvaranja novih puteva i izbora najprikladnijeg od njih.

Unatoč svim kvalitetama i trudu, svatko se u nekom trenutku susretne s poteškoćama i preprekama u različitim područjima života. Ono po čemu se ljudi razlikuju jest način nošenja s tim preprekama. **Otpornost** se može definirati kao pozitivnu prilagodbu u kontekstu značajnog rizika ili nepovoljnih okolnosti. U kontekstu psihološkog kapitala, u podlozi otpornosti je sposobnost prilagodbe i ponovnog uspostavljanja ravnoteže u promijenjenim uvjetima i okolnostima. Te promjene mogu biti i pozitivne i negativne, premda je naglasak najčešće ipak na negativnima.

Općenito gledano, **optimizam** možemo opisati kao sklonost zauzimanju pozitivnog pogleda na svijet i vjeru u dobre i povoljne ishode, stav da se stvari u životu događaju na optimalan način, te očekivanje da će u budućnosti dobre stvari biti česte, a loše rijetke. Optimizam kao dimenzija psihološkog kapitala povezana je s postojanjem pozitivnih emocija i motivacije, očekivanjem pozitivnih ishoda i pozitivnom atribucijom događaja. Pozitivne atribucije odnose se na to da se uspjesi pripisuju vlastitom trudu i sposobnostima, a iz neuspjeha se uči i poticaj su na daljnji rad i poboljšanje. Bitno je istaknuti da optimizam ovdje ne znači nekritično očekivanje najboljih mogućih ishoda bez dodira sa stvarnošću. Radi se o realističnom optimizmu koji uključuje procjenu onoga što se stvarno može postići u određenoj situaciji uzimajući u obzir sve uvjete.

Uz individualnu vrijednost svake od navedenih komponenti, psihološki kapital kao konstrukt višeg reda ima dodanu vrijednost. Istraživanja su pokazala da je psihološki kapital pozitivno povezan s poželjnim stavovima kao što su zadovoljstvo poslom, odanost organizaciji i psihološka dobrobit na poslu, te s poželjnim ponašanjima.

Takva ponašanja su ona koja nisu dio opisa radnih zadataka, a podržavaju poticajno okruženje za obavljanje radnih zadataka, te uključuju osobnu podršku, podršku organizaciji, inicijativu i savjesnost zaposlenika. Također, negativno je povezan s nepoželjnim stavovima poput cinizma, namjere napuštanja organizacije i stresa doživljenog na poslu, te nepoželjnim ponašanjima koja uključuju interpersonalnu (tračanje, verbalno zlostavljanje) i organizacijsku (krađa, nemar, apsentizam) devijantnost. Dakle, doprinos psihološkog kapitala nije samo u mogućem povećanju radne uspješnosti i zadovoljstva zaposlenika, već i u smanjenju ponašanja koja se štetno odražavaju na radnu atmosferu i produktivnost.

Psihološki kapital naziva se stanjem ili konstruktom nalik stanju, jer nije trajan poput osobina ličnosti na koje se može utjecati vrlo malo ili nimalo. **Upravo ta promjenjivost jedna je od glavnih njegovih prednosti, jer znači da se na njega može ciljano djelovati, što je od ključne važnosti za primjenjivost u organizacijskom kontekstu.** Istovremeno, za psihološki kapital smatra se da je dovoljno stabilan da bi mogao pouzdano i sustavno utjecati na ponašanje.

Percipirana zapošljivost

U modernom svijetu rada, koje uključuje različite promjene i restrukturiranja, te općenito veću nesigurnost, sve je manje bitan pojam same zaposlenosti, a sve veće značenje poprima konstrukt **zapošljivosti**. Trendovi rada pomiču se od cjeloživotnog zaposlenja na istom radnom mjestu ili u istoj organizaciji prema višestrukom mijenjanju poslodavaca, poslova, radnih zadataka i svih ostalih elemenata rada. Ipak, iako je zapošljivost sve popularniji pojam, još uvijek ne postoji jednoznačna definicija. Različite definicije odnose se primjerice na radno specifičnu aktivnu prilagodljivost koja omogućava radnicima identifikaciju i ostvarivanje novih radnih prilika, ili na kontinuirano uspješno pronalaženje ili stvaranje posla kroz optimalnu upotrebu kompetencija. Zapošljivost možemo mjeriti kroz doživljaj pojedinca o mogućnostima dobivanja novog, jednakog ili boljeg zaposlenja. Kao takva, pozitivno je povezana sa zadovoljstvom životom i samoprocjenom uspješnosti na poslu te s psihološkom dobrobiti i zdravljem na globalnoj razini.

Također, moguće je usmjeriti se na razliku u percepciji interne i eksterne zapošljivosti, dakle unutar iste organizacije ili na cijelom tržištu rada, kao i u percepciji specifične vrijednosti kao pojedinca i vrijednosti vlastite struke. Na percepciju zapošljivosti općenito utječu dvije vrste faktora. Jedna su situacijski faktori: struktura i prilike na tržištu rada, te organizacijski faktori poput strukture organizacije, stila rukovođenja i internog tržišta rada; dok se druga skupina faktora odnosi na individualne resurse: znanja i vještine, socijalni kapital, stavove, demografske karakteristike i osobine.

Istraživanje

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnose između psihološkog kapitala, percipirane zapošljivosti i dobi kod inženjera elektrotehnike i računarstva.

Tablica 1

Struktura uzorka prema sociodemografskim i radnim karakteristikama u postocima (N= 213)

Spol	%	Dob	%	Poduzetništvo	%	Vrsta organizacije	%
Muškarci	86	< 35	50	Da	16	Privatni sektor	67
Žene	14	35 - 50	29	Ne	84	Javni sektor	28
		> 50	21			Ostalo	5

Najviši završeni stupanj obrazovanja	%	Broj zaposlenika u organizaciji	%	Rukovodeća pozicija	%	Broj organizacija u kojima su radili	%
Diplomski studij (bolonjski sustav)	23	< 10	13	Ne	51	1 – 2	61
Dodiplomski studij („stari“ sustav)	4 9	10 – 49	20	Da, niža	13	3 – 4	24
Specijalistički postdiplomski studij	5	50 – 249	18	Da, srednja	21	> 5	15
Magisterij znanosti	14	> 250	49	Da, visoka	15		
Doktorat znanosti	9						

Kao što je vidljivo iz Tablice 1, u uzorku prevladavaju odgovori muških sudionika (86%), što nije iznenađujuće, s obzirom na spolnu strukturu struke. Prosječna dob sudionika je 38.63 godina ($SD = 11.803$, raspon od 23 do 70). Gotovo polovica sudionika (49%) završila je dodiplomski studij FER-a (po „starom“ programu), dok je među sudionicima i 14% magistara znanosti, te 9% doktora znanosti. Većina sudionika radi u struci (89%), pri čemu su najzastupljenija područja telekomunikacija i informatike (29%) i elektroenergetike (19%). Prosječni broj organizacija u kojima su sudionici dosad radili je 2.65 (raspon od 1 do 14). Ukupni radni staž sudionika kreće se od manje od godinu dana pa do 38 godina, s prosjekom od 14.1 godine ($SD = 11.51$), te se gotovo polovica (49%) sudionika nalazi na rukovodećoj poziciji (od čega ih je 12% rukovoditelja niže razine, 21% srednje, a 15% visoke). 67% sudionika radi u privatnom, a 28% u javnom sektoru. Polovica sudionika (49%) radi u velikim organizacijama s više od 250 zaposlenika, 16% sudionika su poduzetnici.

Pretvorimo li rezultate za psihološki kapital na skalu od 1 do 6, kao što je bilo postavljeno i u upitniku, dobijemo sljedeće prosječne rezultate:

- ukupni rezultat – 4.90
 - samoeфикаsnost – 5.20
 - nada – 4.85
 - otpornost – 4.97
 - optimizam – 4.57

Prema tome, možemo zaključiti da sudionici svoj psihološki kapital procjenjuju visoko razvijenim, pri čemu najrazvijenijom smatraju svoju samoeфикаsnost, koja se odnosi na, primjerice, sposobnost analiziranja dugoročnih problema kako bi se pronašlo rješenje, sigurnost u sebe pri davanju pomoći u definiranju ciljeva u svom području rada, te vjeru u svoju sposobnost jasne prezentacije informacija kolegama na poslu.

Što se tiče mogućih razlika u razini psihološkog kapitala ovisno o dobi, rezultati su sljedeći:

Dobna skupina	Rezultat
<35	4.79
35 – 50	5.05
>50	4.98

Statistički gledano, postoji značajna razlika između najmlađe i srednje dobne skupine, pri čemu se rezultati najstarije skupine nalaze u sredini i ne razlikuju značajno ni od najmlađe ni od srednje skupine. Što to znači konkretnije?

Naša je pretpostavka bila da bi odnos dobi i psihološkog kapitala mogao biti nelinearan. Naime, ako na razvoj psihološkog kapitala u dobroj mjeri utječu dotadašnja iskustva pojedinaca (npr. radni izazovi i načini nošenja s njima, reagiranje na različite situacije), može se očekivati da psihološki kapital zaista raste s dobi, jer se s godinama skuplja sve više iskustva. Više iskustva znači i sve veći raspon situacija na kojima se može temeljiti mišljenje o sebi i vlastitim sposobnostima. No, moguće je da je taj rast linearan samo do određene točke, te u ovom slučaju, kao taj raspon određujemo otprilike srednju odraslu dob, od 35 do 50 godina. Iako se iskustva akumuliraju i na temelju njih bi se očekivao samo linearni rast, nakon srednje dobi sve više djeluju i negativni utjecaji vezani uz stariju dob. Predrasude i negativna očekivanja poslodavaca, kolega, pa i samih zaposlenika, mogu se negativno odraziti na procjenu vlastitih sposobnosti i mogućnosti, što bi rezultiralo i smanjenjem razine psihološkog kapitala. Rezultati su potvrdili našu hipotezu. Možemo pretpostaviti da su mladi zaposlenici s obzirom na manje iskustva imali nešto manje prilika za dobivanje povratnih informacija o načinu na koji rade svoj posao i koliko su uspješni u tome. U tom pogledu, zaposlenici srednje dobi su u relativno najpovoljnijem položaju, zbog toga što najčešće imaju dovoljno znanja i iskustva da se smatraju stručnjacima (kako sami sebe, tako i u očima drugih), a istovremeno i dovoljno energije i motivacije za daljnji napredak i razvoj.

Svojoj zapošljivosti sudionici daju prosječnu ocjenu 3.82 (na skali od 1 do 5), od čega eksternoj zapošljivosti daju ocjenu 3.78, a internu 3.90. Drugim riječima, možemo reći da se sudionici smatraju relativno zapošljivima, te se po dobi ne razlikuju u toj procjeni. Ovakav rezultat nije iznenađujuć s obzirom na veliku atraktivnost i cijenjenost ove struke, a kako je u planu nastavak istraživanja s heterogenijim uzorkom (različite struke, spolna struktura i stupanj obrazovanja), bit će zanimljivo kasnije usporediti dobivene rezultate, kako za percipiranu zapošljivost i psihološki kapital zasebno, tako i za odnos između ta dva konstrukta.

Naposljetku, zanimalo nas je i postoji li povezanost između psihološkog kapitala i percipirane zapošljivosti, a dobivena korelacija $r = 0.509$ ukazuje na srednju do veliku povezanost, pri čemu su dodatna istraživanja potrebna za otkrivanje koji je od ta dva pojma uzrok, a koji posljedica, ili postoji li možda recipročan odnos.

Za zaposlenike koji su uspješniji u postavljanju ciljeva i osmišljavanju specifičnih koraka za njihovo ostvarivanje, koji poslu i promjenama pristupaju s pozitivnim i otvorenim stavom, te su uvjereni u vlastite vještine i kompetentnost, možemo reći da imaju više razvijen psihološki kapital. Takvi će zaposlenici imati i veći stupanj uvjerenja da na sličan način mogu dati svoj doprinos i drugim radnim mjestima, pa da će stoga biti vrijedni i budućim poslodavcima. Uz to, vjerovat će da mogu produktivno usmjeriti energiju na proces traženja posla, te da imaju potrebna znanja za dobivanje posla. Iz svega toga proizlazi da će takvi zaposlenici imati i veći stupanj percipirane zapošljivosti. No, na taj stupanj percipirane zapošljivosti očito će utjecati i cijeli niz drugih faktora, kao što su stvarno stanje na tržištu rada, dotadašnja iskustva, pa i neke osobine ličnosti.

S druge strane, moguće je i da percipirana zapošljivost utječe na doživljaj vlastitog psihološkog kapitala, pa da oni zaposlenici koji se smatraju vrijednima na tržištu rada i u tome pronalaze sigurnost, zbog toga gledaju na budućnost s više optimizma, osjećaju se sposobnima nositi s izazovima i ostvarivati svoje planove, te vjeruju u svoje sposobnosti.

Ukratko, za inženjere elektrotehnike i računarstva koji su sudjelovali u ovom istraživanju možemo reći da su visoko zapošljiv uzorak s visokim stupnjem psihološkog kapitala, usporedivim (pa i većim) s rezultatima istraživanja na američkim uzorcima inženjera i tehničara, menadžera i drugih struka.

Razvoj psihološkog kapitala – preporuke rukovoditeljima, mentorima i zaposlenicima

U poslovnom smislu, psihološki kapital može biti dio onoga što određenoj organizaciji daje prednost nad konkurencijom, onoga što ju čini jedinstvenom i na specifičan način doprinosi njenom uspjehu. Tehnologija se može nabaviti, ljude se može dodatno educirati, ali način na koji oni vide sebe kao pojedince i kao zaposlenike, te način na koji se nose s izazovima i promjenama, svakako može značajno utjecati na organizacijsku klimu i uspješnost. U skladu s time, organizacije bi trebale sustavno raditi na povećanju psihološkog kapitala svojih zaposlenika, ali bi i sami zaposlenici mogli profitirati od rada na sebi, identifikaciji i unapređenju svojih snaga.

Doživljaj **samoefikasnosti** se, između ostalog, gradi kroz prethodne uspjehe, ali ne samo velike i životno značajne, već i kroz one manje, svakodnevnne. Zato se za povećanje samoefikasnosti preporuča uvoditi manje promjene ili pokušavati nove stvari jednu po jednu. U slučaju neuspjeha, gubitak se ne čini tako velikim, a u (često vjerojatnijem) slučaju uspjeha pobjede se nadograđuju i motiviraju na daljnje ulaganje truda, jer se vidi da je to moguće. U razvoju samoefikasnosti važnu ulogu mogu igrati i dobri uzori i mentori, posebno ako su po većem broju karakteristika slični osobi koja od njih uči, jer daju blizak i konkretan primjer kako se u određenom zadatku može uspjeti. Također, pomažu i dobre povratne informacije od stručnih ljudi, kojima se daje priznanje za dobro obavljeni posao (što povećava samoefikasnost) i specifične upute za poboljšanje ako je ono potrebno (što povećava vjerojatnost uspjeha u budućnosti).

Što se tiče **nade** u kontekstu psihološkog kapitala, s obzirom na to da je ona usko povezana s ciljevima i planovima za njihovo ostvarenje, za povećanje razine nade predlaže se postavljanje i što preciznije definirane izazovnih, ali dostižnih ciljeva, te određivanje mogućih konkretnih aktivnosti za njihovo ostvarivanje. Pri tome je bitno za svaki korak odrediti bar jednu alternativu, kako bi se lakše nosili s mogućim preprekama i održali visoku razinu motivacije.

Kao i za mnoge druge osobine i sklonosti, čini se da se ljudi razlikuju po razini **otpornosti** koju nasljeđuju, ali i nju je moguće razvijati. Otporniji ljudi na život ne gledaju crno-bijelo, već i u lošijim situacijama vide i pozitivne i negativne stvari, pa bi savjet onima kojima takav pogled na svijet ne dođe sasvim prirodno bio preispitivati negativne misli koje se pojavljuju („Je li to apsolutno istina? Je li to jedini mogući način gledanja na ovo? Što je bar malo pozitivno u ovoj lošoj situaciji?“). Također, ljudski mozak je evolucijski više usmjeren na negativne podražaje u okolini, pa je za uravnoteženje potrebno više aktivno usmjeravati pažnju na pozitivno (npr. „Koja je bar jedna pozitivna stvar koja se danas dogodila? Što je prošlo kako treba? Za što mogu osjećati zahvalnost danas?“). Cilj povećanja otpornosti nije izbjegavanje loših stvari, već nošenje s njima na produktivniji i zdraviji način.

U procesu učenja **optimizma**, važno je prvo identificirati svoju prirodnu reakciju na prepreke i uvidjeti kako ih interpretiramo, jesmo li skloniji uspjehe pripisati sreći, a neuspjehe sebi, ili obrnuto. Već i samo učenje o različitim načinima atribuiranja pomaže da ih prepoznamo i u svom životu, te da vježbamo točno atribuiranje, koje bi trebalo dovesti do ulaganja više truda kad je to potrebno, ali i do davanja priznanja samima sebi kad smo to zaslužili. Slično kao i kod samoefikasnosti, u razvoju optimizma može pomoći i rastavljanje ciljeva na puno malih, izvodivih elemenata, što povećava vjeru u uspjeh u željenoj aktivnosti.

Nastavak istraživanja ovog područja uključuje traženje odgovora na sljedeća pitanja: Ako psihološki kapital dovodi do pozitivnih ishoda, što konkretno utječe na njegovo stvaranje? Razlikuju li se ljudi s višim razinama psihološkog kapitala po određenim osobinama? Razlikuje li se sam koncept psihološkog kapitala kod ljudi različitih obrazovnih profila i stupnjeva, te koliko ovisi o karakteristikama posla? Mogu li (i koliko) rukovoditelji utjecati na razvoj psihološkog kapitala kod svojih zaposlenika, te kako utječe organizacijska klima i kultura? Kakve vrste specifičnih intervencija najviše doprinose njegovom razvoju?

U nastavku projekta nastojat ćemo odgovoriti bar na dio njih, a Vama se još jednom iskreno zahvaljujemo na vrijednoj pomoći u postavljanju temelja za daljnja istraživanja ovog trenutno aktualnog i brzo razvijajućeg područja. Ako Vas zanima kakav je psihološki kapital zaposlenika kojima rukovodite, ili ako želite dodatne informacije iz ovog područja, pozivamo Vas da nam se javite na ekulenov@ffzg.hr.