

**OPTYMIZM A EFEKTYWNOŚĆ ZAWODOWA PRACOWNIKÓW  
CZĘŚĆ I. INTERPRETACJA ZDARZEŃ POZYTYWNYCH****OPTIMISM AND WORK EFFECTIVENESS  
PART I. INTERPRETATION OF POSITIVE EVENTS**Ewelina Dresler<sup>1(A,B,C,D,E,F,G)</sup><sup>1</sup>Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

Dresler E. (2017), *Optymizm a efektywność zawodowa pracowników. Część I. Interpretacja zdarzeń pozytywnych*. Rozprawy Społeczne, 11 (1), s. 79-86.

## Wkład autorów:

- A. Zaplanowanie badań
- B. Zebranie danych
- C. Dane - analiza i statystyki
- D. Interpretacja danych
- E. Przygotowanie artykułu
- F. Wyszukiwanie i analiza literatury
- G. Zebranie funduszy

**Streszczenie**

**Wstęp.** Niniejszy artykuł stanowi pierwszą część rozważań na temat optymizmu i jego związku z efektywnością w pracy. Skoncentrowano się na jednym aspekcie optymizmu jakim jest sposób interpretacji zdarzeń pozytywnych przez pracowników związanych ze sprzedażą. Celem pracy jest, poza ukazaniem teoretycznych aspektów optymizmu, sprawdzenie czy istnieje związek pomiędzy różnymi wymiarami optymizmu takimi jak zasięg, stałość i personalizacja zdarzeń pozytywnych a poziomem efektywności pracowników.

**Materiały i metody.** Artykuł przygotowano na podstawie wyników badań własnych projektu badawczego realizowanego w ramach Funduszu Grantów na Badania Własne w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Badania zostały oparte na koncepcji optymizmu M. Seligmana.

**Wyniki badań.** Wyniki badań własnych sugerują istnienie zależności pomiędzy poziomem efektywności a stałością i zasięgiem pierwszego aspektu optymizmu jakim jest interpretacja zdarzeń pozytywnych. Z kolei nie stwierdzono zależności pomiędzy sposobem personalizacji pomyślnych zdarzeń a poziomem efektywności pracowników.

**Wnioski.** Przeprowadzone badania sugerują istnienie zależności pomiędzy poziomem optymizmu a efektywnością w pracy otwierając pole do dalszych badań w tej dziedzinie. Wyniki badań mogą mieć zastosowanie praktyczne. Pracodawcy, poprzez trening pracowników z elementami terapii psychologicznej, mogą wpływać na ich poziom optymizmu i w konsekwencji na ich efektywność w pracy.

**Słowa kluczowe:** optymizm, efektywność, styl wyjaśniania: zasięg, stałość i personalizacja, interpretacja zdarzeń pozytywnych

**Summary**

**Introduction.** This article is the first part of considerations on the concept of optimism and its impact on efficiency at work. It focuses on one aspect of optimism, i.e. the way positive events are interpreted by sales and related workers. The aim of the work, in addition to presenting the theoretical aspects of optimism, is checking whether there is any relationship between different dimensions of optimism, such as the range, stability and personalization of positive events and the workers' efficiency.

**Material and methods.** The article was prepared on the basis of the results of the research project carried out under the Research Fund of Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska. The study bases on the concept of optimism devised by M. Seligman.

**Results.** The research results suggest that there is a connection between the level of efficiency and optimism. In turn, no connection between the way successful events are personalized and the level of employees' efficiency was found.

**Conclusion.** Studies allow to draw some general conclusions about the existing connection between the level of optimism and effectiveness at work, which opens further research opportunities in this area. The survey results may also have a practical application. By introducing workers to elements of psychological therapy, the employer may affect their level of optimism and, consequently, their effectiveness at work.

**Keywords:** optimism, efficiency, the concepts of: range, stability and personalization, interpretation of positive events

Tabela: 1

Ryciny: 4

Literatura: 23

Otrzymano: 23.01.2016

Zaakceptowano: 21.02.2016

**Adres korespondencyjny:** Ewelina Dresler, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska, e-mail: edresler@wp.pl, tel.: 83 344 99 00

**Copyright by:** Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Ewelina Dresler

Czasopismo Open Access, wszystkie artykuły udostępniane są na mocy licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-użycie niekomercyjne-na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

## Wstęp

Niniejszy artykuł przedstawia pierwszą część wyników badań nad optymizmem w obszarze interpretacji zdarzeń pozytywnych i jego związku z efektywnością pracowników. Zagadnieniem optymizmu zajmują się coraz częściej nie tylko psycholodzy, ale i naukowcy specjalizujący się w innych dziedzinach – między innymi ekonomiści i eksperci związani z zarządzaniem (Juchnowicz i in. 2014). Wynika to z coraz większego dostrzegania znaczenia wpływu różnych zjawisk i mechanizmów psychologicznych związanych z pracownikami na szeroko pojęte prowadzenie biznesu.

Pierwsze wzmianki o optymizmie można znaleźć już w dziełach starożytnych Platona czy Arystotelesa. Jednak optymizm pojmowany jako rodzaj myślenia pojawił się w rozprawach filozoficznych z XVII wieku (Tatarkiewicz 1979).

Zjawisko optymizmu może być rozumiane na wiele sposobów. Jedną z częściej przytaczanych w literaturze przedmiotu jest definicja zaproponowana przez antropologa L. Tigera, który za optymizm uznaje „nastrój lub postawę związaną z oczekiwaniami dotyczącymi społecznej i materialnej przyszłości – to co oceniający uważa za społecznie pożądane lub pożądane dla jego własnych korzyści czy przyjemności” (Tiger 1979, s. 18). Również często cytowaną definicją optymizmu jest ta sformułowana przez M. Scheiera i C. Carvera, zgodnie z którą optymizm jest względnie stałą w czasie i niezależną od sytuacji cechą osobowościową polegającą na uogólnionym oczekiwaniu, że jednostce będą się przydarzać w życiu raczej dobre niż złe rzeczy i doświadczenia (Scheier, Carver 1985).

Niektórzy badacze proponują podejście do optymizmu na różne sposoby, podkreślając złożoność tego zjawiska. Na przykład można wskazać teorie bipolarne, które traktują optymizm i pesymizm jako dwa bieguny tego samego zjawiska, gdzie przykładem jest teoria M. Seligmana (Seligman 2005), lub teorie sugerujące, że optymizm i pesymizm są od siebie niezależne, jak w teorii G. Peetersa (Peeters i in. 1990). Również K. Burke sugeruje podejście do optymizmu na dwa różne sposoby. Uważa on, że optymizm może występować jako stała cecha lub jako stan przejściowy (Burke 1999). Z kolei K. Wallston dzieli optymizm na ostrożny i zuchwały. Według jego koncepcji optymistą ostrożnym stara się osiągać cele, nawet jeśli nie sprzyjają mu okoliczności. Natomiast optymistą zuchwałym żyje w świecie pełnym złudzeń, wierząc, że uda mu się osiągnąć cele bez koniecznego wysiłku (Wallston 1994).

Jedną z interesujących koncepcji optymizmu jest też podział na tzw. mały i duży optymizm dokonany przez C. Petersona. Według tego badacza o małym optymizmie mówi się gdy jest to specyficzne, zależne od sytuacji oczekiwanie pozytywnych wydarzeń, które przejawia się w zachowaniach i stylu życia. Z kolei tzw. duży optymizm oznacza uogólnione oczekiwanie pozytywnych zdarzeń ujawniające się

na poziomie nastroju oraz systemu immunologicznego (Peterson 2000).

Interesującą teorię stworzył R. Schwarzer, który dzieli optymizm na funkcjonalny oraz defensywny. Optymizm funkcjonalny ma charakter przystosowawczy i jest związany z wysokim poczuciem własnej skuteczności. Z kolei optymizm defensywny ma wydźwięk pejoratywny. Służy do obrony przed lękiem i „każe” żyć złudzeniami (Schwarzer 1993).

Z kolei N. Weinstein wprowadził pojęcie „nie-realistyczny optymizm” związany z błędną oceną prawdopodobieństwa zdarzeń, które mogą się nam przytrafić. Wykazał on, że mamy tendencję do zawyżania szans na pojawienie się pomyślnych wydarzeń oraz zaniżamy prawdopodobieństwo wystąpienia negatywnych zdarzeń w naszym życiu. Natomiast w stosunku do innych ludzi oceniamy prawdopodobieństwo tego co im się przydarzy w życiu w inny sposób. Uważamy, że zdarzenia pozytywne zdarzają się nam o wiele częściej niż innym, a zdarzenia negatywne dotyczą nas o wiele rzadziej niż innych. Co ciekawe, to błędne przekonanie jest na tyle powszechne, że stanowi raczej prawidłowość niż zniekształcenie poznawcze dotyczące tylko niektórych ludzi czy sytuacji (Weinstein 1980).

Optymizm wpływa na wiele obszarów życia, między innymi w aspekcie zdrowia, dobrego samopoczucia czy relacji interpersonalnych. Najwięcej dowodów na korzystny wpływ optymizmu zebrano dotychczas w odniesieniu do zdrowia i ryzyka śmierci (Potempa 2013). Istnieją też badania pokazujące zależność pomiędzy optymizmem a jakością relacji interpersonalnych sugerujące, że im większy optymizm tym relacje interpersonalne są bardziej satysfakcjonujące (Diagnoza Społeczna 2003) (Harker, Keltner 2001). Wykazano również, że istnieje zależność pomiędzy optymizmem a sukcesami w pracy (Luthans 2012, Czapiński 2004). Stwierdzono, że więksi optymiści odnoszą większe sukcesy w pracy.

F. Luthans - twórca koncepcji kapitału psychologicznego - włączył optymizm do jednego z czterech filarów kapitału psychologicznego mającego zastosowanie w zarządzaniu. Autor zwraca uwagę na elastyczność optymizmu i konieczność dopasowania stylu wyjaśniania do danej sytuacji. W niektórych obszarach wskazuje na wyższą zasadność stosowania stylu pesymistycznego jak np. w obszarze finansów, szacowania ryzyka czy kontroli jakości. Z kolei w marketingu i sprzedaży zdecydowanie lepszy, zdaniem F. Luthansa, jest styl optymistyczny (Luthans 2007).

## Koncepcja optymizmu oparta na teorii atrybucji Martina Seligmana

Najbardziej popularną koncepcją optymizmu opartą na teorii atrybucji przyczyn zdarzeń stworzył M. Seligman. Stwierdził on, że optymizm można zdiagnozować poprzez styl wyjaśniania występujących w różnym czasie zdarzeń proponowany przez daną osobę. W trakcie swoich badań wyodrębnił on

trzy wymiary stylu wyjaśniania tj. *stałość*, *zasięg* i *personalizację* (Seligman 2005).

W pierwszej części cyklu „Optymizm a efektywność zawodowa pracowników” zostanie przedstawiony aspekt optymizmu związany z interpretacją zdarzeń pozytywnych.

*Stażłość* przekońań dotyczy ich trwania w czasie. Analizuje czy dana osoba ma tendencje do wyjaśniania wydarzeń o charakterze pozytywnym jako stałych w czasie czy jako chwilowych. M. Seligman wskazuje na optymistyczny i pesymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń pomyślnych. Osoby mające optymistyczny styl wyjaśniania uważają, że pomyślnie zdarzenia wynikają z przyczyn, które mają stały charakter np. „Zawsze dopisuje mi szczęście”. Osoby o pesymistycznym stylu wyjaśniania interpretują stałość zdarzeń dokładnie odwrotnie – przyczynę zdarzenia pomyślnego uważają za chwilową (np. „Dzisiaj mi się udało”) (Seligman 2010).

Za drugi istotny wymiar optymizmu M. Seligman uważa jego *zasięg* mający wymiar przestrzenny. W odniesieniu do interpretacji zdarzeń pozytywnych osoby o optymistycznym stylu wyjaśniania oceniają siebie jako osoby mające w życiu szczęście. Mają tendencję aby uważać, że pomyślność w jednym życiowym obszarze, będzie się rozprzestrzeniać także na inne aspekty (np. „Jestem świetnym pracownikiem, to i będę świetnym menedżerem”). Z kolei osoby pesymistyczne będą interpretowały wydarzenia pomyślnie jako ograniczone do danego obszaru życiowego i nie przekładające się na inne np. „To że poradziłem sobie jako pracownik wcale nie oznacza, że dam sobie radę jako menedżer” (Seligman 2010).

Ostatnim wymiarem optymizmu wskazanym przez M. Seligmana jest *personalizacja* obrazująca komu przypisujemy odpowiedzialność za różne zdarzenia. Optymistyczny styl wyjaśniania zakłada, że odpowiedzialność za zdarzenia pomyślnie przypisujemy sobie dokonując tzw. *personalizacji* wewnętrznej np. „Jestem zdolny”. Pesymiści interpretują zdarzenia dokładnie odwrotnie. Sukcesy traktują jako sprzyjający zbieg okoliczności zewnętrznych – np. „Zdałem egzamin, bo trafiłem na łatwe pytania”. Osoby twierdzące, że to one same sprawiają, że wydarzenia przybierają pomyślny obrót (tzw. *personalizacja* wewnętrzna) są bardziej z siebie zadowolone i mają wyższą samoocenę niż te, które przypisują pomyślnie wydarzenia działaniom innych ludzi bądź czynników zewnętrznych (Seligman 2010).

M. Seligman zwraca uwagę, że największe znaczenie z punktu widzenia dokonywania pozytywnych zmian w życiu mają dwa pierwsze wymiary interpretacji zdarzeń pozytywnych – *stałość* oraz *zasięg*. Z kolei *personalizacja* ma szczególne znaczenie. Z punktu widzenia dokonywania pozytywnych zmian w swoim życiu, istotna jest przede wszystkim *personalizacja* zdarzeń negatywnych, omówiona w drugiej części cyklu (Seligman 2010).

Niniejszy artykuł opiera się na koncepcji M. Seligmana. Ważnym atutem jego teorii jest wymiar prak-

tyczny. M. Seligman stworzył nie tylko kwestionariusz mierzący poziom optymizmu, ale i opracował praktyczne wskazówki oraz ćwiczenia jak zwiększać swój optymizm. Jego badania udowodniły, że optymizmu można się nauczyć (Seligman 2010).

### Pojęcie efektywności i sposoby jej pomiaru

Pojęcie efektywności wiąże się z każdą celową działalnością człowieka. Zdaniem P. Druckera stanowi kluczowy element rozwoju zarówno człowieka jak i organizacji (Drucker, 1994). Efektywność w wymiarze ekonomicznym jest związana z relacją pomiędzy:

- uzyskanymi wynikami a nakładami oraz
- celem a środkami niezbędnymi do osiągnięcia tego celu (Skrzypek 2002).

W tych znaczeniach efektywność stanowi istotne narzędzie pomiaru skuteczności zarządzania. Z tego punktu widzenia niezwykle istotnym jest problem mierzenia efektywności jako miary szerszej pojętej skuteczności zarządzania. W początkowym okresie zainteresowania efektywnością postrzegano ją wyłącznie w kategoriach wyników finansowych. Zauważono jednak, że zarządzanie na podstawie wskaźników finansowych, które mierzą przecież stany i procesy z przeszłości, może prowadzić do nieprawidłowych decyzji odnoszących się do przyszłości. Stwierdzono, że wykorzystywanie mierników związanych z różnymi wymiarami przedsiębiorstwa, w tym z obszarem personalnym, wydaje się bardziej uzasadnionym podejściem do efektywności i skuteczności zarządzania (Kaplan, Norton 2007).

Istnieje wiele rodzajów mierników w odniesieniu do poszczególnych obszarów przedsiębiorstwa. Ze względu na zakres merytoryczny artykuł skoncentrowano się na omówieniu i analizie efektywności w obszarze pracowników. Pomiar efektywności w obszarze personalnym jest najtrudniejszy ze względu na specyfikę zasobu ludzkiego i jego jakościowy, trudno kwantyfikowalny, charakter. Jednocześnie nie można ignorować tego obszaru ze względu na fakt, że pracownicy są uważani za jeden z najważniejszych, a często najważniejszy czynnik determinujący sukces przedsiębiorstwa. Istnieje wiele wskaźników, które pozwalają ocenić funkcjonowanie pracowników. Ze względu na ograniczoną objętość niniejszego artykułu nie zostaną tu one szczegółowo omówione. Warto jednak wspomnieć, że jednym z kompleksowych podejść do efektywności w wymiarze personalnym jest system Human Capital Metrics (HCM) składający się z zestawu narzędzi ekonometrycznych opracowanych do pomiaru i oceny zjawisk i procesów personalnych (Hoffman, Gajda 2015). Innym interesującym podejściem jest model Human Performance Improvement (HPI) zakładający, że do efektywności organizacji w znaczący sposób przyczynia się zarządzanie czynnikiem ludzkim (Filipowicz, 2013). Jednym ze wskaźników efektywności pracowników w ramach

metody HPI jest wydajność pracowników mierzona na dwa sposoby:

- wielkością przychodu (lub zysku) przypadającą na jednego pracownika lub
- poziomem realizacji celów przedsiębiorstwa (Filipowicz 2013).

Wskaźnik ten jest najbardziej zbliżony do mierznika wykorzystanego w badaniach własnych, których wyniki są opisane w niniejszym artykule.

### Metodyka badań własnych i jej ograniczenia

Badania zostały przeprowadzone w ramach projektu badawczego realizowanego w ramach Funduszu Grantów na Badania Własne w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej w 2013 roku. Wykorzystano tu koncepcję optymizmu autorstwa M. Seligmana i narzędzie do jego pomiaru. Kwestionariusz zbudowany przez M. Seligmana składa się z 48 lakonicznych opisów sytuacji, które zdarzyły się lub mogłyby zdarzyć się w życiu, w których badany ma wybrać jedną z dwóch możliwych sposobów interpretacji tych sytuacji – optymistyczną lub pesymistyczną. W ten sposób można zbadać 6 aspektów optymizmu – gdzie każdemu z nich przyporządkowanych jest w kwestionariuszu 8 opisów. W każdym wymiarze można było otrzymać maksymalnie 8 punktów, co może dawać niewielkie zróżnicowanie poziomów optymizmu i stanowi pewne ograniczenie możliwości zastosowania metod statystycznych oraz interpretacji wyników (Seligman 2010).

Głównym celem badań własnych było sprawdzenie czy istnieje zależność pomiędzy różnymi wymiarami optymizmu a efektywnością pracowników. Optymizm pracowników został zmierzony za pomocą kwestionariusza skonstruowanego przez M. Seligmana. Z kolei efektywność można utożsamiać z wydajnością pracowników mierzoną za pomocą wskaźnika wydajności z metody HPI opisanej krótko w poprzednim podrozdziale niniejszego artykułu. Przy czym należy zaznaczyć, że wydajność pracowników została zmierzona opinią przełożonych o:

- zyskach (przychodach) generowanych przez poszczególnych pracowników oraz
- poziomie realizacji celów przez pracowników, a nie poziomem zysku wyrażonym w jednostkach pieniężnych, co stanowi ograniczenie przyjętego wskaźnika.

Badania przeprowadzono wśród 144 pracowników związanych z szeroko pojętą sprzedażą. Respondenci pracowali w sumie w 11 przedsiębiorstwach. Po badaniu pracowników poproszono ich bezpośrednich przełożonych o oszacowanie ich efektywności w skali od 0 do 100%, gdzie 0% oznaczało brak efektywności a 100% - możliwie najwyższą efektywność na danym stanowisku. Oszacowanie efektywności pracowników przez ich przełożonych jest zdecydowanie bardziej obiektywne od szacowania swojej efektywności przez

samych zainteresowanych. Jednak z drugiej strony taki pomiar efektywności pracowników ma wiele ograniczeń wynikających chociażby z subiektywizmu przełożonych (choć proszono ich aby kierowali się oni wynikami sprzedażowymi badanych pracowników oraz poziomem realizacji celów przedsiębiorstwa). Niestety uzyskanie obiektywnych wskaźników efektywności w postaci indywidualnych wyników sprzedażowych danego pracownika było niemożliwe z powodu powoływania się na tajemnicę przedsiębiorstwa. Przyjęto więc, że oszacowanie efektywności przez przełożonych, chociaż nie jest precyzyjnym wskaźnikiem tej wartości i ma istotne ograniczenia, to pozwala na wskazanie czy istnieje zależność między poziomem optymizmu a efektywnością w pracy.

Przyjęta hipoteza główna zakładała, że zależność pomiędzy różnymi wymiarami optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń pozytywnych a efektywnością pracowników istnieje i jest ona dodatnia tzn. im wyższy poziom optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń pozytywnych pracownika tym wyższa efektywność.

Hipotezy szczegółowe brzmiały następująco:

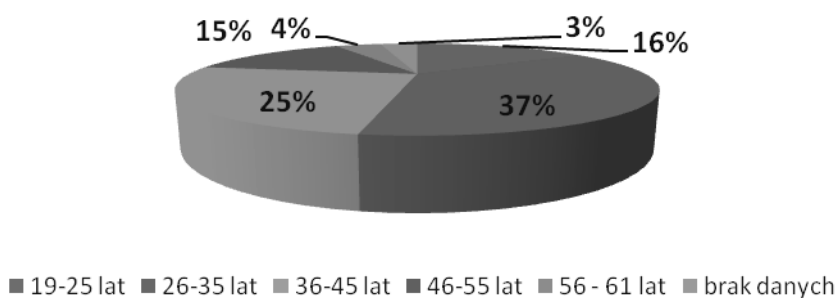
1. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracowników a wymiarem *stałości* optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń pozytywnych w taki sposób, że im wyższa efektywność tym większa tendencja do postrzegania pomyślnych zdarzeń jako stałych i powtarzających się (także w przyszłości).
2. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracowników a wymiarem *zasięgu* optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń pozytywnych w taki sposób, że im wyższa efektywność tym większa tendencja do postrzegania pomyślnych zdarzeń jako wysoce prawdopodobnych w wielu różnych aspektach życia.
3. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracownika a wymiarem *personalizacji* optymizmu w obszarze zdarzeń pozytywnych w taki sposób, że im wyższa efektywność tym większa tendencja do postrzegania pomyślnych zdarzeń jako efektu własnych działań i własnej zasługi.

Wśród badanych było 67 kobiet (46% próby) oraz 75 mężczyzn (53% próby). Dwie osoby nie wskazały swojej płci. Najmłodsza z badanych osób miała 19 lat, natomiast najstarsza - 61. Strukturę wieku respondentów szczegółowo przedstawia rycina 1.

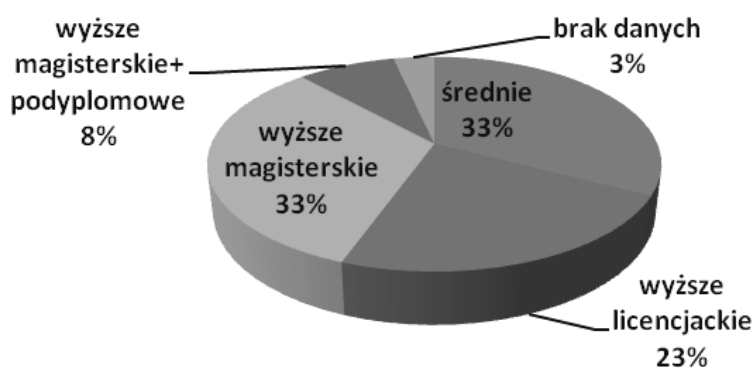
W grupie badanej przeważają stosunkowo młode osoby. Najlicniejszą grupę (ponad 1/3 próby) stanowią osoby należące do grupy wiekowej 26-35 lat. Blisko 2/3 respondentów to osoby do 45 roku życia. Więcej niż 46 lat ma co piąty badany.

Badana grupa jest też dobrze wykształcona, co przedstawiono na rycinie 2.

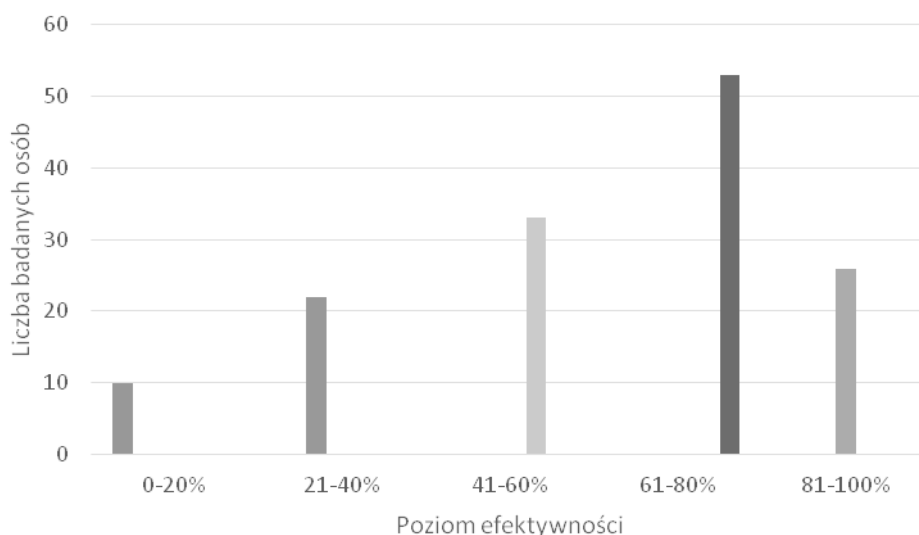
Aż 2/3 badanych osób posiada wykształcenie wyższe, w tym co trzeci respondent legitymuje się tytułem magistra. Co jedenasta badana osoba dodatkowo ukończyła także studia podyplomowe.



Rycina 1. Struktura wieku respondentów



Rycina 2. Struktura wykształcenia badanych osób



Rycina 3. Struktura efektywności w badanej grupie

Należy zaznaczyć, że efektywność w badanej grupie nie miała cech rozkładu normalnego, a bardziej asymetrycznego lewoskośnego, co obrazuje rycina 3.

Przeciętna efektywność kształtowała się w badanej grupie na poziomie 62,37%. Oznacza to, że większość badanych osób osiąga efektywność powyżej 50%, co oczywiście dobrze świadczy o badanej grupie.

### Wyniki badań własnych

W celu zweryfikowania hipotez, respondentów podzielono na 3 grupy według kryterium efektywności. Pierwszą grupę stanowiły osoby, których efektywność przełożeni ocenili najniżej tj. od 0-35% możliwej efektywności na danym stanowisku. Tworzą ją 23 osoby, co stanowi 16% próby. Druga grupa osiąga zdaniem swoich szefów przeciętną efektywność – od 36 do 75%. W tej grupie

badani byli najliczniejsi, bo stanowili 52%. Kolejną- ostatnią już- warstwę tworzyli respondenci o najwyższej efektywności zawodowej – powyżej 75% dla danego stanowiska. W tej grupie była co trzecia osoba (32%).

Zgodnie z koncepcją M. Seligmana badano 3 wymiary optymizmu: *stałość*, *zasięg* oraz *personalizację*. W niniejszym artykule każdy z tych wymiarów dotyczy możliwych sytuacji Powodzeń – czyli sposobu interpretacji zdarzeń pozytywnych, co w sumie daje 3 obszary badania optymizmu. Szczegółowo opisano je w tabeli 1. Sposób interpretacji zdarzeń negatywnych omówiony zostanie w drugiej części cyklu.

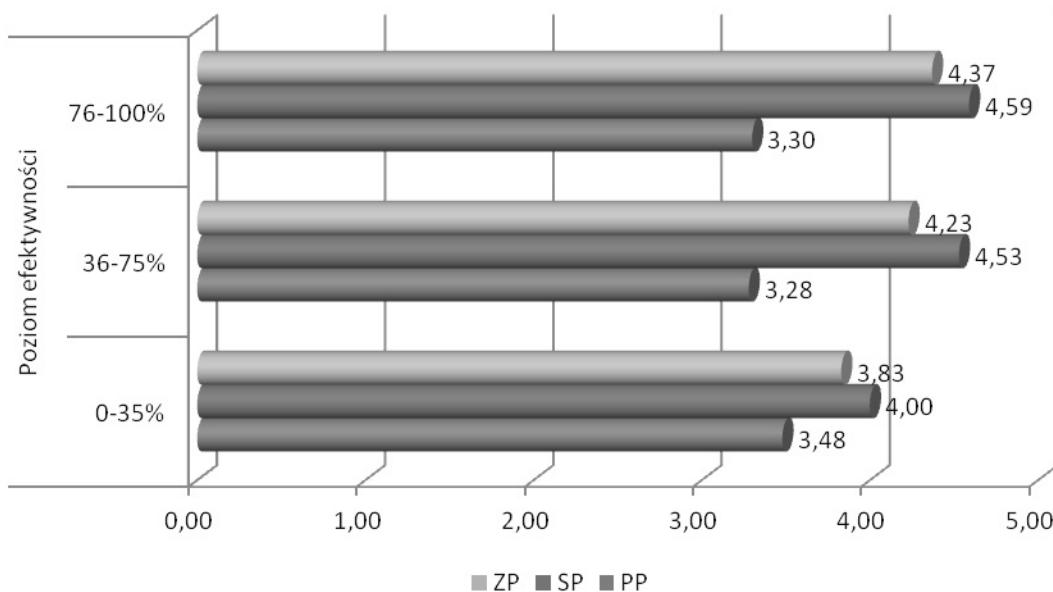
niestety na pesymizm badanych<sup>1</sup>, ale należy zaznaczyć, że średnia punktów w poszczególnych grupach efektywności różni się mniej lub bardziej od siebie.

Pierwszym obszarem badanym wśród respondentów był Zasięg Powodzenia (ZP). Przeciętna liczba punktów otrzymana w grupie o najniższej efektywności wynosiła 3,83, natomiast w najbardziej efektywnej grupie – 4,37, co szczegółowo obrazuje rycina 4. Sugeruje to, iż zakładana hipoteza o istnieniu zależności pomiędzy efektywnością a zasięgiem optymizmu w stosunku do zdarzeń pozytywnych jest prawdziwa. Pracownicy bardziej efektywni mają większą tendencję do przyjmowania postawy, iż jeśli wydarzy się coś pozytywnego w ich życiu w danym obszarze, to przełoży się to

**Tabela 1.** Wymiary optymizmu według koncepcji M. Seligmana

Lp.	Obszary optymizmu	Symbol	Właściwość	Możliwe wartości
STAŁOŚĆ				
1	Stałe Powodzenia	SP	Im wyższa wartość tym większy optymizm - stymulanta	Od 0 do 8
ZASIĘG				
3	Zasięg Powodzenia	ZP	Im wyższa wartość tym większy optymizm - stymulanta	Od 0 do 8
PERSONALIZACJA				
5	Personalizacja Powodzeń	PP	Im wyższa wartość tym większy optymizm - stymulanta	Od 0 do 8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Seligman 2010, s. 57-85.



**Rycina 4.** Średnie wyniki związane z interpretacją zdarzeń pomyślnych P wśród pracowników o różnym poziomie efektywności

W pierwszej części cyklu przeanalizowano sposób interpretowania przez badanych zdarzeń pomyślnych – P. Otrzymane średnie wyniki w poszczególnych grupach o różnej efektywności zawodowej przedstawiono na rycinie 4. Kształtowały się one od 3,28 do 4,59 punkta. Wszystkie te wyniki wskazują

także na inne wymiary ich życia. Z kolei pracownicy najmniej efektywni myślą raczej, że pomyślne zdarzenia w danym wymiarze, jeśli w ogóle się pojawiają, to w ograniczonym zakresie i o ograni-

<sup>1</sup> 3 punkty oznaczają umiarkowany pesymizm, 4-5 punktów – przeciętny pesymizm.

czonym zasięgu. Średni wynik zgodnie z przewidywaniami otrzymała grupa o przeciętnym stopniu efektywności.

Należy zaznaczyć, że otrzymane wyniki nie pozwalają na identyfikację, co jest przyczyną a co skutkiem tej zależności, a jedynie wskazują na jej istnienie. Nie wiadomo więc czy osoby bardziej optymistycznie patrzące na możliwość występowania pomyślnych wydarzeń w różnych obszarach ich życia są dzięki temu bardziej efektywne, czy wysoka efektywność powoduje, że taka - osiągnięta sukcesy zawodowe osoba - jest bardziej przekonana o możliwości osiągnięcia sukcesów także w innych obszarach swojego życia.

Kolejnym badanym wymiarem była Stałość Powodzeń (SP) oznaczająca wiarę bądź jej brak w to, że pomyślne zdarzenia jakich doświadczamy mają charakter stały i będą nam się przytrafiać także w przyszłości. Należy zaznaczyć, iż ten wymiar miał we wszystkich grupach bezwzględnie najwyższe średnie, co sugeruje, że w tym właśnie obszarze - stałości powodzeń - wszyscy badani prezentują relatywnie najwyższy poziom optymizmu. Przedstawione na rycinie 4 wyniki również sugerują potwierdzenie hipotezy, iż pracownicy bardziej efektywni mają większą tendencję do myślenia o tym, iż pozytywne wydarzenia w ich życiu będą się ciągle zdarzać. Natomiast osoby mniej efektywne uważają raczej, iż pomyślne zdarzenia ich dotyczące mają charakter bardziej jednorazowy niż trwały.

Ostatnim badanym wymiarem w obrębie zdarzeń pomyślnych była Personalizacja Powodzeń (PP) oznaczająca przypisywanie sobie zasług w przypadku pojawiania się pomyślnych wydarzeń w życiu respondentów. Należy zaznaczyć, że w tym obszarze we wszystkich badanych grupach poziom optymizmu jest relatywnie najniższy, co może oznaczać generalną tendencję do niezauważania swojej roli w osiągnięciu sukcesów. Różnica osiągniętych wyników w tym wymiarze w obrębie badanych warstw również była relatywnie najmniejsza co oznacza, że wymiar ten w najmniejszym stopniu różnicuje badane grupy. Osiągnięte wyniki nie pozwalają przyjąć hipotezy o tym, że osoby bardziej efektywne będą miały większą tendencję do przypisywania sobie roli w osiągnięciu sukcesów. Wręcz przeciwnie - relatywnie najwyższy wynik został osiągnięty przez grupę najmniej efektywną. Może to sugerować, że to właśnie osoby uzyskujące najniższe efekty w pracy mają silniejszą tendencję do przypisywania sobie zasług niż osoby bardziej efektywne. Jednak uzyskane wyniki w obrębie badanych grup nie pozwalają na wyciągnięcie takich wniosków ze względu na nieistotność różnic pomiędzy nimi.

## Wnioski

Podsumowując, można stwierdzić, iż wyniki badań sugerują zależność pomiędzy poziomem efektywności badanych pracowników a sposobem interpretowania przez nich zdarzeń pomyślnych.

Pracownicy bardziej efektywni mają tendencję do myślenia o pozytywnych wydarzeniach jako stałych tzn. takich, które będą im się także przytrafiać w przyszłości.

Podobna zależność zachodzi w przypadku drugiego wymiaru optymizmu jakim jest zasięg w postrzeganiu wydarzeń pozytywnych. Osoby o wyższej efektywności mają tendencję do przewidywania, że pomyślne zdarzenia będą miały miejsce w różnych obszarach ich życia.

W wymiarze *personalizacji* - interpretacji zdarzeń pozytywnych - założone hipotezy nie potwierdziły się. Pracownicy o najwyższej efektywności mają nawet nieco niższą skłonność do przypisywania sukcesów sobie w stosunku do grupy osób o niższej efektywności.

Należy podkreślić, że otrzymane średnie współczynniki w badanych grupach świadczą raczej o pesymizmie niż optymizmie badanych, jednak wydaje się, że bardziej efektywni pracownicy są po prostu mniej pesymistyczni.

Otrzymane wyniki wymagają dalszych badań nad optymizmem pracowników i jego związkiem z efektywnością. Chociaż podjęto próbę zastosowania możliwie najbardziej obiektywnego wskaźnika efektywności pracowników, to należy zdawać sobie sprawę z ograniczoności miernika efektywności wykorzystanego w badaniu, co zostało szczegółowo opisane w podrozdziale „Metodyka badań własnych i jej ograniczenia” w niniejszym artykule. Kolejnym ograniczeniem analizowanego badania jest jedynie sugerowanie istnienia zależności pomiędzy tym wymiarem optymizmu jakim jest percepcja zdarzeń pozytywnych a efektywnością, bez wskazania co jest przyczyną, a co skutkiem. Starannie zaprojektowane badania podłużne mogłyby pomóc w odkryciu natury tej zależności.

Jeżeli kolejne badania potwierdziłyby istnienie takiej zależności pomiędzy efektywnością a optymizmem, to może mieć to niewątpliwie zastosowanie praktyczne w przynajmniej dwóch aspektach. Po pierwsze w trakcie procesu doboru kadr możliwe byłoby selekcjonowanie osób w wyższym poziomie optymizmu, jako osób o wyższym potencjale efektywności w pracy w przyszłości. Po drugie istotnym celem rozwoju kadr mogłoby być właśnie uczenie optymizmu<sup>2</sup> pracowników już zatrudnionych w firmie, co przekładałoby się na ich wyższą efektywność w przyszłości. W ten sposób psychologiczne zjawisko jakim jest optymizm miałyby implikacje natury ekonomicznej w postaci wzrostu efektywności pracowników.

<sup>2</sup> Co, jak wykazał Seligman i inni, jest możliwe.

**Literatura:**

1. Burke K., Joyner A., Czech D., Wilson M. (1999), *An investigation of current validity between two optimism/pessimism questionnaires: The Life Orientation Test-Revised and the Optimism/Pessimism Scale*. Current Psychology, 2, s. 129-136.
2. Czapiński J. (2004), *Ekonomiczne przesłanki i efekty dobrostanu psychicznego*, W: Tyszka T. (red.), *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk, s. 192-242.
3. Diagnoza Społeczna, raporty: Czapiński J., Panek T. (red.) (2003), [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) (data odczytu: 01.12.2016).
4. Drucker P. (1994), *Menedżer skuteczny*. Biblioteka Nowoczesności, Kraków.
5. Filipowicz G. (2013), *Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników*. Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Warszawa.
6. Harker L.A., Keltner D. (2001), *Expressions of positive emotion in women's collage yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood*. Journal of Personality and Social Psychology, 80, s. 113-122.
7. Hoffmann K., Gajda D. (2015), *Wskaźniki pomiaru efektywności pracy zespołowej*. Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 230-2015, s. 146-164.
8. Juchnowicz M. (red.) (2014), *Zarządzanie kapitałem ludzkim*. PWE, Warszawa.
9. Kaplan R., Norton D. (2007), *Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działanie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
10. Luthans B.C., Luthans K.W., Jensen S.M. (2012), *The impact of business school students' psychological capital on academic performance*. Journal of Education for Business, 87, s. 253-259.
11. Luthans F., Youssef C., Avolio B. (2007), *Psychological capital. Developing the human competitive edge*. Oxford University Press, Oxford UK.
12. Peeters G., Czapiński J. (1990), *Positive- negative asymmetry in evaluations: the distinction between affective and informational negativity effects*, W: Stroebe W., Hewstone M. (red.), *European Review of Social Psychology*. Wiley, London, s. 33-60.
13. Peterson C. (2000), *The future of optimism*. American Psychologist, 55, s. 44-55.
14. Potempa K. (2013), *Optymizm a zdrowie*. Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 19 (2), s. 130-134.
15. Seligman M. (2010), *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*. Media Rodzina, Poznań.
16. Seligman M. (2005), *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Media Rodzina, Poznań.
17. Scheier M., Carver C. (1985), *Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies*. Health Psychology, 2, s. 26-30.
18. Schwarzer R. (1993), *Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A theoretical analysis*. Psychology and Health, 9, s. 193-204.
19. Skrzypek E. (2002), *Jakość i efektywność*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
20. Tatariewicz W. (1979), *O szczęściu*. PWN, Warszawa.
21. Tiger L. (1979), *Optimism: the biology of hope*. Simon & Schuster, New York.
22. Wallston K. (1994), *Cautions optimism versus cockeyed optimism*. Psychology of Health, 9, s. 201-303.
23. Weinstein N. (1980), *Unrealistic optimism about future life events*. Journal of Personality and Social Psychology, 39, s. 806-820.