

## OPTYMIZM A EFEKTYWNOŚĆ ZAWODOWA PRACOWNIKÓW CZĘŚĆ II. INTERPRETACJA ZDARZEŃ NEGATYWNYCH

### OPTIMISM VERSUS WORK EFFECTIVENESS PART II. INTERPRETATION OF NEGATIVE 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 II. Interpretacja zdarzeń negatywnych*. Rozprawy Społeczne, 11 (2), s. 50-56.

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.** Artykuł stanowi drugą część rozważań na temat optymizmu i jego związku z efektywnością w miejscu pracy. Przeanalizowano optymizm w kontekście sposobu interpretowania zdarzeń negatywnych przez pracowników związanych ze sprzedażą. Celem artykułu jest sprawdzenie czy istnieje związek pomiędzy różnymi wymiarami optymizmu takimi jak zasięg, stałość i personalizacja zdarzeń negatywnych a poziomem efektywności pracowników.

**Materiał i metody.** Podstawą artykułu są wyniki badań własnych zrealizowanych w projekcie badawczym 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 Martina Seligmana.

**Wyniki.** Wyniki badań własnych sugerują istnienie zależności pomiędzy poziomem efektywności a stałością i zasięgiem optymizmu w aspekcie interpretacji zdarzeń negatywnych. Nie stwierdzono natomiast zależności pomiędzy sposobem personalizacji niepomyślnych zdarzeń a poziomem efektywności pracowników.

**Wnioski.** Wyniki badania sugerują istnienie zależności pomiędzy poziomem optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń negatywnych a efektywnością w pracy. Wymagają jednak dalszych pogłębionych badań, które może mieć zastosowanie praktyczne do podnoszenia efektywności w pracy poprzez uczenie pracowników optymizmu.

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

#### Summary

**Introduction.** The following article is the second part of considerations on optimism and its connection with efficiency in the workplace. It has been described in regard to how negative events are interpreted by workers. The aim of the article is to check whether there is a relationship between workers' efficiency and different dimensions of optimism, its range, stability and personalization resulting from negative events.

**Material and methods.** The article was prepared on the basis of the research findings obtained in the project conducted under the Fund Grants for Research at Pope John Paul II State School of Higher Education in Biała Podlaska. The study was based on the concept of optimism by Martin Seligman.

**Results.** The result of the research confirm the connection between the level of efficiency and optimism and the way negative events are interpreted. In turn, there was no connection found between the way such events were personalised and the level of employees' efficiency.

**Conclusions.** The study results allow to draw some general conclusions about the existing connection between the level of optimism in regard to interpretation of negative events and efficiency at work. However, it requires further research, which may have practical application in improving workers' performance at work through teaching them optimism.

**Keywords:** optimism, efficiency, the style of explaining: range, stability and personalization, interpretation of negative events

Tabele: 2  
Ryciny: 2  
Literatura: 18  
Otrzymano: 23.01.2017  
Zaakceptowano: 25.04.2017

**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

Artykuł stanowi drugą część cyklu „Optymizm a efektywność pracowników” i dotyczy różnic w interpretacji zdarzeń negatywnych przez osoby optymistyczne i pesymistyczne.

Różne ujęcia pojęcia „optymizm” zostały omówione w pierwszej części cyklu „Optymizm a efektywność zawodowa” (Dresler 2017).

Wielość przytoczonych definicji optywizmu (Dresler 2017) wymaga ich usystematyzowania. Za Agnieszką

Czerw różne koncepcje optywizmu można podzielić na dwie główne grupy: funkcjonalne oraz dysfunkcjonalne. Koncepcje funkcjonalne definiują optywizm w kategoriach takiego, który służy naszemu zdrowiu i wspiera nasze dobre samopoczucie. Z kolei koncepcje dysfunkcjonalne odnoszą się do optywizmu, jako czynnika, który może obniżyć nasze poczucie dobrostanu i pogarszać stan zdrowia (Czerw 2010). Najbardziej popularne koncepcje z tych dwóch grup przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1.** Podział koncepcji optywizmu

Optymizm			
Funkcjonalny		Dysfunkcjonalny/defensywny	
konceptcja	autor	konceptcja	autor
Optymizm dyspozycyjny	Scheier, Carver	Zuchwały optywizm	Wallston
Optymistyczny styl wyjaśniania	Seligman	Nierealistyczny optywizm	Weinstein
Uogólnione oczekiwanie własnej skuteczności	Schwarzer, Bandura		
Ostrożny optywizm	Wallston		

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Czerw A. (2010) *Optywizm. Perspektywa psychologiczna*. GWP, Gdańsk

W Polsce badania nad optywizmem prowadzą wspomniana już Agnieszka Czerw (2010), Janusz Czapiński (1985), Andrzej Siciński (1972) oraz Ryszard Stach (2006). Agnieszka Czerw traktuje optywizm jako zmienną składającą się - podobnie jak postawy - z trzech czynników: poznawczego, emocjonalnego oraz behawioralnego i stworzyła kwestionariusz do badania optywizmu (Czerw 2001). Inne podejście proponuje Janusz Czapiński, który uważa, że optywizm jest efektem tzw. inklinacji pozytywnej, czyli tendencji do przypisywania pozytywnych znaczeń różnym aspektom rzeczywistości. Zwraca on uwagę na trzy kategorie ufności związane z optywizmem. Pierwszą z nich jest ufność do siebie - związana z wiarą w siebie i swoje umiejętności. Druga to ufność do innych ludzi - związana z wiarą, że inni będą nam pomagać i wspierać w trudnych sytuacjach. Ostatnią kategorią jest ufność związana z wiarą w opiekę i pomoc sił nadprzyrodzonych (np. Boga w przypadku osób wierzących) (Czapiński 1985).

Andrzej Siciński dokonał próby podziału optywizmu ze względu na różne kryteria, takie jak: rodzaj optywizmu (metafizyczny, konkretny), odniesienie czasowe (przeszłościowy, antycypacyjny, pozaczasowy) czy podejście przedmiotowe lub podmiotowe (optywizm-optymista) (Siciński 1972). Z kolei Ryszard Stach stworzył podział optywizmu nieco podobny do koncepcji Christophera Petersona (2000). Dzieli on optywizm na esencjonalny - dotyczący uogólnionej pozytywnej oceny świata oraz sprawczy - przejawiający się w oczekiwaniu konkretnych pozytywnych wydarzeń (Stach 2006).

W literaturze wykazano wielokrotnie związek między optywizmem a różnymi aspektami naszego życia (por. Dresler 2017, Potempa 2013, Czapiński 2004, Lu-

thans 2012, Luthans 2007). Niniejszy artykuł analizuje związek pomiędzy obszarem optywizmu jakim jest sposób interpretacji zdarzeń negatywnych a poziomem efektywności pracowników.

### Konceptcja optywizmu oparta na teorii atrybucji Martina Seligmana - interpretacja zdarzeń negatywnych

Martin Seligman stworzył koncepcję optywizmu opartą na teorii atrybucji, której główne założenia omówiono w części pierwszej cyklu (Dresler 2017). Jego teoria zakłada, że optywizm można zdiagnozować poprzez styl wyjaśniania występujących zdarzeń przyjmowany przez daną osobę. Wyodrębnił on trzy wymiary stylu wyjaśniania tj. *stałość*, *zasięg* i *personalizację*, które odnoszą się zarówno do wyjaśniania zdarzeń pozytywnych jak i negatywnych (Seligman 2005). W poprzednim artykule podjęto analizę sposobu interpretacji zdarzeń pozytywnych, z kolei w niniejszym, skoncentrowano się na podejściu do zdarzeń negatywnych.

*Stażłość* przekonań w odniesieniu do wydarzeń negatywnych to pierwszy analizowany wymiar optywizmu. Wyjaśnia on, czy dana osoba ma tendencje do interpretacji wydarzeń o charakterze negatywnym jako stałych w czasie czy jako chwilowych. Martin Seligman sugeruje, że istnieje zarówno optymistyczny i pesymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń niepomysłnych. Osoby mające optymistyczny styl wyjaśniania uważają, że zdarzenia niepomysłne są chwilowe np. „Szef jest dziś w złym humorze”. Z kolei osoby o pesymistycznym stylu wyjaśniania przyczynę zdarzenia niepomysłnego uważają za stałą - np. „Mój szef jest beznadziejny” (Seligman 2010).

Kolejny wymiar optymizmu – *zasięg* – w kontekście interpretacji zdarzeń niepomysłnych jest także różny u osób o optymistycznym i pesymistycznym stylu wyjaśniania. Optymiści będą tłumaczyć zdarzenia niepomysłne zjawiskami o charakterze ograniczonym np. „Mój szef jest niesprawiedliwy”, natomiast pesymiści będą wskazywać na uniwersalny zasięg zdarzenia niepomysłnego – np. „Wszyscy szefowie są niesprawiedliwi”. Optymiści mogą stać się bezradni w obszarze swojego życia, w którym spotkało ich niepowodzenie, ale nie przekładają tego na inne sfery życia nadal realizując swoje cele np. „Wprawdzie wyrzucono mnie z pracy, ale przecież mam wspianą rodzinę”. Z kolei pesymiści ponosząc porażkę w jednym obszarze interpretują to katastroficznie - tak jakby nie udało im się w każdej dziedzinie ich życia, a ich życie było jedną wielką przegraną np. „Nic mi w życiu nie wychodzi, bo wyrzucili mnie z pracy” (Seligman 2010).

Trzecim wymiarem optymizmu według Martina Seligmana jest *personalizacja* odnosząca się do przypisywania odpowiedzialności za różne zdarzenia. Optymistyczny styl wyjaśniania zakłada, że winą za niepowodzenia obarczamy innych, co nazywa się *personalizacją zewnętrzną* np. „Jesteś głupi”. Pesymiści interpretują zdarzenia dokładnie odwrotnie. Winę ze niepomysłne zdarzenie przypisują sobie np. „Jestem głupi”, co jest związane z niską samooceną (Seligman 2010).

Należy zaznaczyć, że zewnętrzna *personalizacja* niepowodzeń np. „To nie ja jestem głupi, to oni” poprawia nastrój, ale uniemożliwia przyjęcie odpowiedzialności za zmianę swojego życia (Seligman 2010). Dlatego z punktu widzenia zmian powinniśmy dążyć do interpretowania zdarzeń niepomysłnych jako mających przyczynę chwilową i o ograniczonym zasięgu, ale raczej<sup>2</sup> przypisywać sobie odpowiedzialność za jej wystąpienie.

### Istota efektywności

Efektywność stanowi kluczowy element rozwoju zarówno pojedynczych jednostek jak i złożonych pomiotów. Uważany za „ojca” zarządzania Peter Drucker zdefiniował efektywność jako „wykonywanie właściwych rzeczy” (Drucker 1994). Elżbieta Skrzypek wskazuje, że efektywność w wymiarze ekonomicznym, jako podstawowe narzędzie pomiaru szeroko pojętej skuteczności zarządzania, odnosi się do: relacji pomiędzy wynikami a nakładami lub celem a środkami koniecznymi do osiągnięcia danego celu (Skrzypek 2002). Chociaż początkowo do pomiaru pojęcia efektywności zaczęto stosować miary finansowe, to szybko zauważono, że nie obejmują one wszystkich czynników wpływających na efektywność. Zaczęto wykorzystywać mierniki związane z różnymi obszarami przedsiębiorstwa, w tym personalnymi do pomiaru efektywności (Kaplan, Nor-

ton 2007). Obecnie istnieje powszechna zgoda wśród badaczy, że efektywność jest pojęciem złożonym i wielowymiarowym, dlatego nie jest uzasadnionym zastosowanie do jej pomiaru tylko jednego, uniwersalnego i syntetycznego wskaźnika. Niestety pogląd ten rodzi szereg trudności w pomiarze tego podstawowego pojęcia zarządzania. Do dziś brak jest jednoznaczności co do pomiaru „rzeczy właściwych”, co mnoży propozycje metod pomiaru efektywności. Wydaje się jednak, że coraz więcej badaczy poszukuje miar pozafinansowych, które dałyby prognozy, co do przyszłych wyników finansowych (Dyduch, Kozłowska 2011). Na efektywność można także spojrzeć z punktu widzenia różnych obszarów przedsiębiorstwa np. produkcji, sprzedaży, marketingu czy personelu. Ze względu na zakres merytoryczny artykułu skoncentrowano się na przytoczeniu kilku miar odnoszących się do obszaru personalnego. Pomiar w tym obszarze jest szczególnym wyzwaniem ze względu na specyfikę kapitału ludzkiego i jego trudno kwantyfikowalny charakter. Efektywność pracowników próbuje się mierzyć w różny sposób. Od możliwie najprostszego sposobu wykorzystującego miarę stosunku nakładów poniesionych przez pracodawcę na pracownika do efektów jego pracy, do rozbudowanych systemów pomiaru jak np. system Human Capital Metrics (Hoffman, Gajda 2015) czy model Human Performance Improvement (Filipowicz 2013).

### Metody badań własnych i jej ograniczenia

Badania zrealizowano w ramach projektu badawczego z Funduszu Grantów na Badania Własne w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej w 2013 roku. W badaniu wykorzystano koncepcję optymizmu autorstwa Martina Seligmana i narzędzie do jego pomiaru (Seligman 2010), które szczegółowo umówiono w części pierwszej (Dresler 2017). Należy zaznaczyć, że kwestionariusz Martina Seligmana daje niewielkie zróżnicowanie poziomów optymizmu (8 poziomów), co stanowi ograniczenie do zastosowania metod statystycznych oraz interpretacji wyników badania.

Głównym celem badań własnych było sprawdzenie czy istnieje zależność pomiędzy różnymi wymiarami optymizmu w kontekście sposobu interpretacji zdarzeń negatywnych a efektywnością pracowników. Optymizm został zbadany za pomocą kwestionariusza Martina Seligmana, natomiast efektywność pracowników została „zmierzona” opinią przełożonych o: zyskach generowanych przez poszczególnych pracowników oraz poziomie realizacji celów przez pracowników. Taki pomiar efektywności pracowników stanowi istotne ograniczenie pomiaru ze względu na możliwy subiektywizm przełożonych oraz brak odniesienia do obiektów, np. finansowych, miar efektywności. Uzyskanie obiektowych wskaźników efektywności pracowników było niemożliwe ze względu na powoływanie się na tajemnicę przedsiębiorstwa. Przyjęto jednak, że oszacowanie

<sup>2</sup> Martin Seligman wskazuje na pewne wyjątki od tej reguły – np. przy depresji, gdzie tendencja do brania odpowiedzialności za niepowodzenia jest wyolbrzymiona, chcąc dokonywać pozytywnych zmian należałoby pracować nad ograniczeniem tendencji do przypisywania porażkom swojej winy.

efektywności pracowników przez przełożonych będzie bardziej obiektywnym wskaźnikiem niż np. oszacowanie efektywności przez samych zainteresowanych pracowników. Przyjęto więc, że chociaż oszacowanie efektywności pracowników przez przełożonych w skali od 0% (brak efektywności) do 100% (maksymalna efektywność) nie jest precyzyjnym wskaźnikiem, to pozwala na wskazanie czy istnieje zależność pomiędzy poziomem optymizmu a efektywnością w pracy.

Badania zostały przeprowadzone wśród 144 pracowników związanych ze sprzedażą, głównie usług, z 11 przedsiębiorstw. Szczegółowe dane metryczkowe jak płeć, wiek, wykształcenie badanej grupy przedstawiono w części pierwszej cyklu artykułów o optymizmie (Dresler 2017)

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

Hipotezy szczegółowe brzmiały następująco:

1. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracowników a wymiarem *stałości* optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń negatywnych w taki sposób, że im wyższa efektywność, tym większa tendencja do postrzegania zdarzeń niepomyślnych jako bardziej jednorazowych niż trwałych
2. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracowników a wymiarem *zasięgu* optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń negatywnych

w taki sposób, że im wyższa efektywność, tym większa tendencja do postrzegania zdarzeń niepomyślnych (o ile się pojawiają) jako dotyczących jedynie wybranych obszarów życiowych a nie związanych z całym życiem jednostki

3. Istnieje zależność pomiędzy efektywnością pracownika a wymiarem *personalizacji* optymizmu w obszarze interpretacji zdarzeń negatywnych w taki sposób, że im wyższa efektywność, tym większa tendencja do postrzegania niepomyślnych zdarzeń jako efektu działania niesprzyjających czynników zewnętrznych, a nie własnych błędów.

### Wyniki badań własnych

Badane osoby podzielono na 3 grupy według poziomu efektywności, w taki sposób, że pierwszą grupę stanowiły osoby o najniższej efektywności (0-35%), drugą grupę tworzyły osoby o przeciętnej efektywności (36-65%) a trzecią grupę – te o najwyższej efektywności (66-100%). W sposób szczegółowy opisano badaną grupę pracowników w części pierwszej cyklu „Optymizm a efektywność pracowników” (Dresler 2017).w

Zgodnie z koncepcją Martina Seligmana badano 3 wymiary optymizmu: *stałość*, *zasięg* oraz *personalizację*. Każdy z tych wymiarów dotyczy możliwych sytuacji Niepowodzeń, co w sumie daje 3 obszary badania optymizmu. Szczegółowo opisano je w tabeli 2.

**Tabela 2.** Wymiary optymizmu w kontekście interpretacji zdarzeń negatywnych według koncepcji Martina Seligmana

Lp	Obszary optymizmu	Symbol	Właściwość	Możliwe wartości
STAŁOŚĆ				
1	Stałe Niepowodzenia	SN	Im wyższa wartość tym większy pesymizm - destymulanta	Od 0 do 8
ZASIĘG				
2	Zasięg Niepowodzenia	ZN	Im wyższa wartość tym większy pesymizm - destymulanta	Od 0 do 8
PERSONALIZACJA				
3	Personalizacja Niepowodzeń	PN	Im wyższa wartość tym większy pesymizm - destymulanta	Od 0 do 8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Seligman (2010) s. 57-85

Sposób interpretowania przez badanych zdarzeń pomyślnych – P opisano w części pierwszej (Dresler 2017). W niniejszym artykule zbadano wymiary optymizmu związane z interpretacją zdarzeń niepomyślnych N będące destymulantami, których wartości przedstawiono na wykresie 4. Im mniejszą liczbę punktów tutaj osiągnęto, tym wyższy poziom optymizmu. Należy zaznaczyć, że wszystkie badane grupy osiągnęły w dwóch wymiarach tj. Stałości Niepowodzeń (SN) jak i Zasięgu Niepowodzeń (ZN) liczbę punktów świadczącą o umiarkowanym optymizmie.

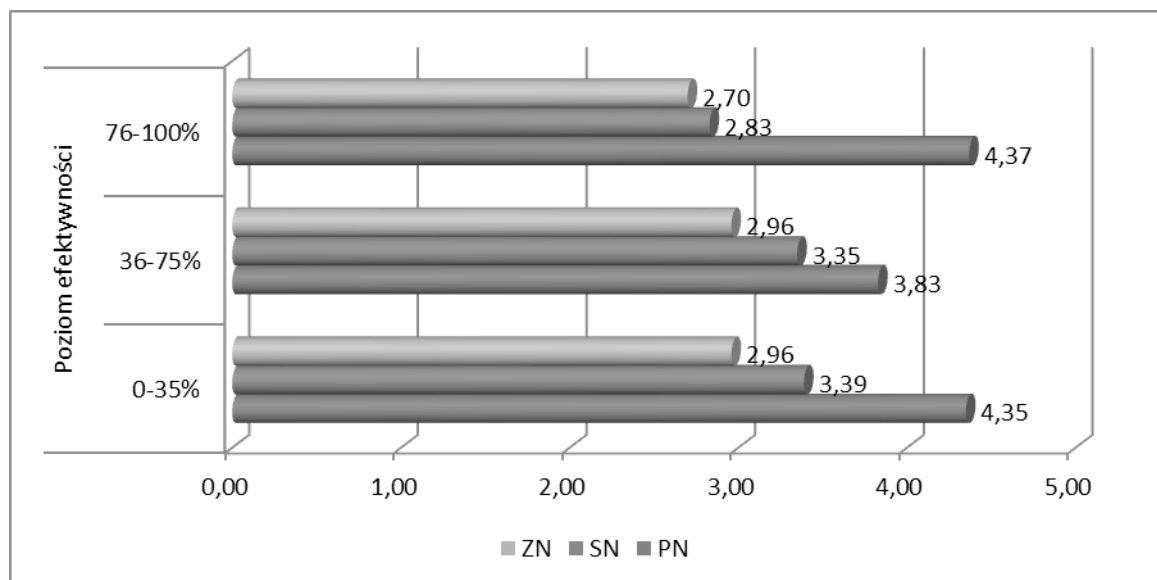
Pierwszym z badanych wymiarów związanych z interpretacją zdarzeń niepomyślnych N był Zasięg Niepo-

wodzeń (ZN). Pracownicy mogący się pochwalić najwyższą efektywnością mają tendencję do interpretacji zasięgu spotykających ich niepowodzeń w sposób bardziej optymistyczny niż grupy o średnim czy najniższym poziomie efektywności. Oznacza to, że nawet jeśli spotyka ich jakieś niepowodzenie, to zwykle nie wykazują postawy katastroficznej i nie przewidują, że również w innych dziedzinach życia także im się nie powiedzie. Badani z grup o niższej efektywności także wykazują taką tendencję, ale nieco w mniejszym stopniu, co pozwala na częściowe przyjęcie hipotezy mówiącej o istnieniu zależności pomiędzy poziomem osiągniętej efektywności a interpretowaniu zasięgu doświadczanych niepowodzeń.

Wyniki uzyskane w obszarze Stałość Niepowodzeń (SN) pozwalają na przyjęcie hipotezy o istnieniu związku pomiędzy poziomem efektywności a tendencją do przyjmowania niepomysłnych wydarzeń w życiu jako bardziej lub mniej trwałych. Im wyższa efektywność badanej grupy tym większa skłonność do przyjmowania, że niepomysłne wydarzenia w życiu mają charakter chwilowy i przejściowy.

Odrębnie kształtuje się trzeci wymiar interpretacji zdarzeń niepomysłnych – Personalizacja Niepowodzeń (PN). Zdaniem Martina Seligmana jest to szczególnie wymiar związany z optymizmem, co potwierdzają także uzyskane wyniki badań. Skłonność do personalizacji zewnętrznej lub wewnętrznej niepowodzeń wynika przede wszystkim z samooceny. Kiedy zdarzy się coś złego, osoby z niską samooceną (personalizacja wewnętrzna - pesymizm) będą winą obarczać raczej siebie niż innych. Z kolei osoby z wysoką samooceną (personalizacja zewnętrzna - optymizm) składają w takiej sytuacji winę na okoliczności zewnętrzne nie tracąc przy tym dobrego mniemania o sobie. Uzyskane wyniki wśród badanych sugerują przeciętny poziom samooceny we wszystkich grupach. Jednocześnie nie pozwalają przyjąć hipotezy o związku pomiędzy efektywnością a personalizacją niepowodzeń. Wydaje się, że wymiar ten przyjmuje wśród badanych charakter krzywoliniowy osiągając wartości najwyższe w grupie osób o najniższej i najwyższej efektywności i wartości relatywnie niższe wśród pracowni-

ków o przeciętnej efektywności. Oznacza to, że osoby o niewielkiej efektywności mają niską samoocenę, co wydaje się być logicznym związkiem. Paradoksalnie jednak osoby o najwyższej efektywności również mają niską samoocenę, mając tendencję do przypisywania sobie odpowiedzialności za niepomysłne zdarzenia. Tę pozorną sprzeczność można wyjaśnić zgodnie z propozycją interpretacji Martina Seligmana (2010). Sugeruje on, że wysoki wynik w obszarze personalizacji niepowodzeń jest paradoksalnie pozytywnym zjawiskiem i świadczy o przyjmowaniu odpowiedzialności za siebie i swoje błędy. Taka postawa – zdaniem Martina Seligmana – jest optymalna z punktu widzenia dokonywania pozytywnych zmian w swoim życiu. Odnosząc taką interpretację tego zjawiska do wyników badań można przypuszczać, że w grupie osób o najwyższej efektywności mamy do czynienia z personalizacją wewnętrzną, która każe tym osobom przyjmować na siebie odpowiedzialność za własne błędy oraz niedociągnięcia. Taka postawa wymusza rozwój i ciągłe doskonalenie (czyli zmianę) tych pracowników i tworzy potencjał do generowania coraz lepszych wyników w pracy (i nie tylko). Można więc powiedzieć, że niska samoocena tych pracowników powodując niezadowolenie z siebie motywuje ich do ciągłego rozwoju, co owocuje wysokimi efektami pracy. Natomiast osoby o wyższej samoocenie nie mają takiej wewnętrznej motywacji do rozwoju, ponieważ przypisują innym odpowiedzialność za własne niepowodzenia.

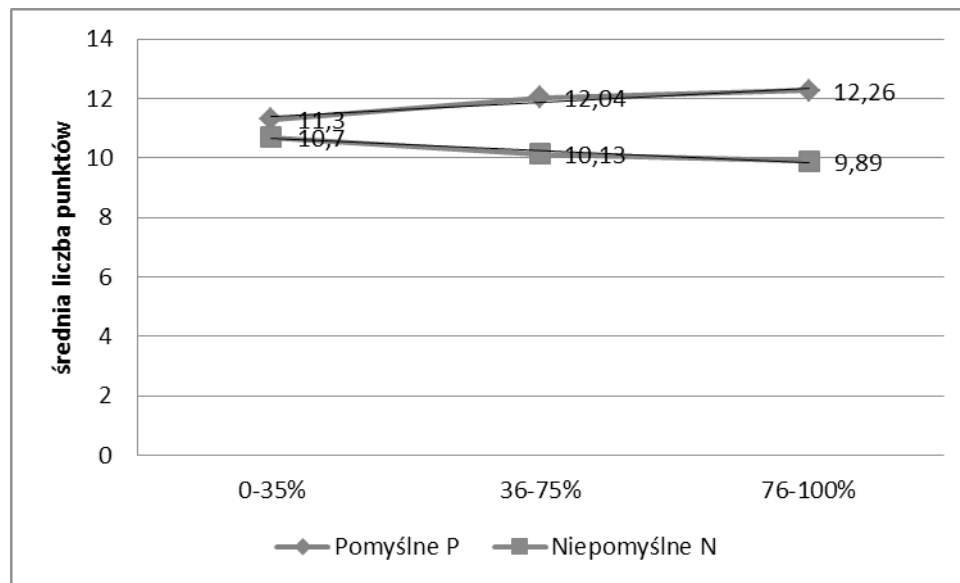


**Rycina 1.** Średnie wyniki związane z interpretacją zdarzeń niepomysłnych N wśród pracowników o różnym poziomie efektywności  
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

Martin Seligman proponuje również przeanalizowanie zbiorczego wskaźnika optymizmu. Jego twórca wylicza tzw. „Współczynnik optymizmu” sumując wszystkie punkty związane z interpretacją Powodzeń – Pomyślne P - czyli SP, ZP i PP i oddzielnie sumuje otrzymane punkty w obszarze podchodzenia respondenta do Niepowo-

dzeń – Niepomysłne N, czyli: SN, ZN, PN. Następnie odejmuje uzyskane sumy od siebie, a otrzymana różnica wskazuje na ogólną skłonność badanego do optymizmu lub pesymizmu.

Wartości tych współczynników w badanych grupach przedstawia rycina 2.



**Rycina 2.** Syntetyczne współczynniki optymizmu w badanych grupach

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

Syntetyczne współczynniki optymizmu w badanych grupach potwierdzają hipotezę o istnieniu związku pomiędzy poziomem efektywności a interpretacją zdarzeń pomyślnych P czy niepomyślnych N. Im wyższa efektywność tym bardziej optymistyczna interpretacja zdarzeń pomyślnych i mniej pesymistyczna interpretacja zdarzeń niepomyślnych. Zależność ta jest szczególnie widoczna, jeśli wyłączymy z analizy współczynnika optymizmu wymiar Personalizacji. Wówczas wskaźnik optymizmu zawierający dwa wymiary (Stażość i Zasięg) w grupie najmniej efektywnej wynosi 1,48. Wśród pracowników o średnim poziomie efektywności współczynnik ten jest na poziomie 2,45, a w grupie najbardziej efektywnych osiąga już poziom 3,43.

## Wnioski

Podsumowując, można stwierdzić, iż istnieje zależność pomiędzy poziomem efektywności badanych pracowników a sposobem interpretowania przez nich zdarzeń niepomyślnych. Pracownicy bardziej efektywni zdarzenia niepomyślne interpretują jako bardziej chwilowe i przejściowe, a nie trwałe (jak robi to zwykle grupa pracowników mniej efektywnych).

Podobna zależność zachodzi w przypadku drugiego wymiaru optymizmu jakim jest *zasięg*. Jeśli osobie o wyższej efektywności zdarzy się coś niepomyślnego to raczej traktuje to jako ograniczone w swoim zasięgu i niewpływające na inne aspekty życiowe.

## Literatura:

1. Czapiński J. (2004), *Ekonomiczne przesłanki i efekty dobrostanu psychicznego*, W: T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*. GWP, Gdańsk, s. 192-242.
2. Czapiński J. (1985), *Wartościowanie – zjawisko inklinacji pozytywnej: O naturze optymizmu*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
3. Czerw A. (2010), *Optymizm. Perspektywa psychologiczna*. GWP, Gdańsk

4. Dresler E. (2017), *Optymizm a efektywność zawodowa pracowników. Część I. Interpretacja zdarzeń pozytywnych*. Rozprawy Społeczne, 11(1), s. 79-86.
5. Drucker P. (1994), *Menedżer skuteczny*. Biblioteka Nowoczesności, Kraków.
6. Dyduch W., Kozłowska I. (2011), *Zintegrowany system pomiaru efektywności oparty na miarach przedsiębiorczości organizacyjnej*, W: W. Knosala (red.), *Komputerowo Zintegrowane Zarządzanie*, tom. I, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Politechnika Opolska, Opole, s. 284-293.
7. Filipowicz G. (2013), *Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników*. Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Warszawa
8. Hoffmann K., Gajda D., (2015), *Wskaźniki pomiaru efektywności pracy zespołowej*. Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 230-2015, s. 146-164
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. Peterson C. (2000), *The future of optimism*. American Psychologist, 55, s. 44-55.
13. Potempa K. (2013), *Optymizm a zdrowie*. Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu, 19 (2), s. 130-134.
14. Seligman M. (2010), *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*. Media Rodzina, Poznań.
15. Seligman M. (2005), *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Media Rodzina, Poznań.
16. Siciński A. (1972), *Optymizm – pesymizm – próba precyzacji pojęć i jej konsekwencje badawcze*. Studia Socjologiczne, 4 (47), s. 77-96.
17. Skrzypek E. (2002), *Jakość i efektywność*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
18. Stach R. (2006), *Optymizm. Badania nad optymizmem jako mechanizmem adaptacyjnym*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.