

**MAŁGORZATA ANNA KUŚPIT<sup>1</sup>**

## **Postawa twórcza pracowników organizacji a ich nadzieja na sukces**

The creative attitude of employees of the organization  
and their hope for success

### **Streszczenie**

Artykuł traktuje o zależnościach pomiędzy postawą twórczą a nadzieją na sukces pracowników organizacji. W badaniach uczestniczyło 120 osób pełniących funkcje kierownicze i wykonawcze w organizacjach o profilu działalności usługowej i produkcyjnej w Polsce południowo-wschodniej. Wśród badanych było 66 kobiet i 54 mężczyzn. W badaniach posłużono się Kwestionariuszem Twórczego Zachowania – KANH (Bernacka, Poppek i Gierczyk, 2016) oraz Kwestionariuszem Nadziei-KNS (Łąguna, Trzebiński i Zięba, 2005). Uzyskane wyniki badań wskazują na istnienie dodatnich zależności pomiędzy postawą twórczą oraz jej wymiarami: konformizm-nonkonformizm, zachowania algorytmiczne-heurystyczne a ogólnym poziomem nadziei na sukces oraz jej komponentami: siłą woli i umiejętnością znajdowania rozwiązań. Nadzieja na sukces przejawia się w procesach myślowych i konkretnym działaniu. Dlatego też w nowych zaskakujących sytuacjach osoby twórcze nie poddają się, ale pokonują przeszkody w dążeniu do upragnionego celu, cechują się umiejętnością poszukiwania rozwiązań. Uzyskane wyniki badań mogą mieć istotne znaczenie dla zwiększenia efektywności działań w organizacji, szczególnie

---

<sup>1</sup> Małgorzata Anna Kuśpit, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Polska, e-mail: małgorzata.kuspit@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4812-2571>.

w sytuacji pandemii COVID-19.

**Słowa kluczowe:**

postawa twórcza, nadzieja na sukces, nonkonformizm, zachowania heurystyczne, siła woli, umiejętność znajdowania rozwiązań.

**Abstract**

The article analyses the relationship between the creative attitude of the employees of the organization and their hope for success. 20 people holding managerial and executive positions in organizations of a service and production profile in south-eastern Poland participated in the study. There were 66 women and 54 men among the respondents. The research used the Creative Behaviour Questionnaire – KANH (Bernacka, Popek, Gierczyk, 2016) and the Questionnaire of Hope-KNS (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005). The research results obtained indicate the existence of positive relationships between the creative attitude and its dimensions: conformity – non-conformity, algorithmic-heuristic behaviour and the general level of hope for success and its components: willpower and the ability to find solutions. Hope for success manifests itself in thought processes and concrete action. Therefore, in new surprising situations, creative people do not give up, but overcome obstacles in the pursuit of the desired goal, are characterized by the ability to look for solutions. The study results may be important for increasing the effectiveness of activities in the organization, especially in the situation of the COVID-19 pandemic.

**Keywords:**

creative attitude, hope for success, nonconformity, heuristic behaviour, willpower, ability to find solutions.

## 1. WPROWADZENIE

Problematyka twórczości jest obecnie coraz częściej przedmiotem badań empirycznych oraz refleksji teoretycznych. Twórcze podejście do rozwiązywania problemów może zwiększać skuteczność podejmowanych działań w różnych obszarach aktywności człowieka. Myślenie twórcze przejawia się w aktywnym podejściu do życia oraz poszukiwaniu skutecznych rozwiązań przy realizacji zadań i rozwiązywaniu złożonych problemów (Getzels i Csikszentmihalyi, 2017; Mumford, Marks, Connelly, Zaccaro i Reiter-Palmon, 2000). Współcześnie coraz większą wagę przywiązuje się do kształtowania postawy twórczej oraz kreatywne-

go i innowacyjnego podejścia do podejmowanych celów i projektów zawodowych, szczególnie w organizacjach. Pojawiające się wciąż nowe i ciągle zwiększające się potrzeby oraz związane z tym wymagania sprawiają, że elastyczne i wielokierunkowe podejście do rozwiązywania problemów zaczyna odgrywać znaczącą rolę wśród pracowników. Działalność twórcza przyczynia się bowiem do dokonywania zmian zarówno w środowisku wewnętrznym, jak też zewnętrznym organizacji (Drori i Honig, 2013). Współcześnie dokonywanie zmian jest konieczne z tego względu, że obecnie rosną potrzeby zarówno klientów, jak też kontrahentów (Klijn i Tomic, 2009).

Kolejnym istotnym czynnikiem uwzględnionym w tym opracowaniu sprzyjającym motywacji i realizacji zamierzonych celów w miejscu pracy jest nadzieja na sukces. Ta trwała tendencja do przejawiania pozytywnej motywacji i przekonań może mieć istotne znaczenie dla przyjmowania postawy gotowości do podejmowania odważnych i aktywności o charakterze twórczym w organizacji.

## 2. TWÓRCZOŚĆ – ANALIZA ZJAWISKA

Twórczość cieszy się od dawna zainteresowaniem wśród badaczy reprezentujących różne dziedziny naukowe. Dlatego też ujmowana jest w literaturze przedmiotu w różnych kontekstach i analizowana z wielu perspektyw (Mróz, Chudzicka-Czupała i Kuśpit, 2017). Dawniej, zgodnie z podejściem elitarnym twórczość przypisywano tylko wybitnym jednostkom (Nęcka, 1994). Za kluczowe dla rozwoju wiedzy na temat twórczości z perspektywy psychologicznej wskazuje się badania prowadzone przez J.P. Guilforda, które przyczyniły się do zmiany podejścia do twórczości. Twórczość zaczęto traktować zgodnie z obowiązującym obecnie podejściem egalitarnym, zgodnie z którym każdy człowiek jest twórczy, chociaż w różnym stopniu. „Twórczość jest cechą ciągłą, to znaczy może występować w różnym nasileniu, od minimalnego, wręcz zerowego, do bardzo dużego, właściwego genialnym dziełom i ich autorom” (Nęcka, 2003, s. 24). Twórczość w związku z tym jest jedną z właściwości człowieka. Jednostka twórcza potrafi dostrzegać rozbieżności między potrzebami a możliwościami ich zaspokajania oraz organizować działanie poprzez dokonywanie istotnych zmian w środowisku zewnętrznym, jak również własnym zachowaniu (Strzałecki, 1969). Nieprzeciętność jednostki twórczej nie wiąże się tylko z możliwościami intelektualnymi, lecz obejmuje sferę afektywną, właściwości temperamentalne, motywację oraz relacje z innymi ludźmi (Eysenck, 1993; Popek, 2001). Dlatego też twórczość ma istotne znaczenie dla funkcjonowania człowieka w różnych obszarach jego aktywności

(Ledzińska, 2004; Popek, 2001). Jest zatem zjawiskiem wielowymiarowym, można ją kształtować i rozwijać (Mróz, Chudzicka-Czupała, Kuśpit, 2017).

Model badań empirycznych w tym opracowaniu opiera się na rozumieniu twórczości w ujęciu interakcyjnym S. Popka (2001; 2010), który ujmuje strukturę twórczości w sposób holistyczny, a składające się na nią poszczególne elementy jako wzajemnie się przenikające. Autor wymienia środowisko społeczne jako istotny czynnik w rozwoju twórczości. Jego zdaniem „w tych samych warunkach oddziaływania środowiska jedni ludzie odbierają jego wpływ jako stymulujący (kreatywny), inni jako warunki do dobrego przystosowania się do życia, jeszcze inni jako źródło frustracji i depresji” (Popek, 2010, s. 121). Na osobowość twórczą składają się właściwości poznawcze, takie jak uzdolnienia percepcyjne, zdolności uwagi, pamięć wyobraźnia, intuicja oraz myślenie konwergencyjne i dywergencyjne. Drugim elementem jest sfera emocjonalna, do której Popek zalicza: wrażliwość emocjonalną, zdolność percepcji, asymilacji, rozumienie emocji, umiejętność zarządzania emocjami oraz ekspresję emocjonalną. Kolejny element wolitywno-motywacyjny zawiera w sobie motywację wewnętrzną i zewnętrzną, wolicjonalne cechy charakteru, jak na przykład odwaga twórcza oraz samosterowność. Właściwości kreacyjne tworzą takie właściwości jak: inteligencja emocjonalna, nonkonformizm, motywacja oraz aktywność twórcza. Na te wszystkie elementy oddziałuje środowisko społeczno-ekologiczne, które może oddziaływać stymulująco lub hamująco na rozwój twórczości (Popek, 2001; Popek, 2010, s. 119–120). Podkreślając wielowymiarowość zjawiska twórczości oraz wskazując na czynniki istotne w jego kształtowaniu, badacze wprowadzili pojęcie postawy twórczej, która wiąże się z autokreacją i samorealizacją w wielu obszarach działalności człowieka (por. Mróz, Chudzicka-Czupała, Kuśpit, 2017). Postawa jest definiowana jako „(...) składnik osobowości, który wyraża się względnie stabilnym nastawieniem do danego przedmiotu, pojęcia czy zależności, a także manifestuje się w trwałej tendencji do specyficznego reagowania w określonych sytuacjach” (Tymiakin, 2011, s. 19). Postawa twórcza jest również rozumiana jako aktywność twórcza, twórczość osobista czy inwencja twórcza (Kielar, 1981). Inni badacze twierdzą, że „postawa najpełniej przejawia się w zachowaniu podmiotu wobec określonego przedmiotu; w przypadku postaw twórczych chodzi o aktywność poszukiwawczą, o inicjatywę, o działania zmierzające do doskonalenia dotychczasowego stanu rzeczy” (Dobrowicz, Feder, 2002, s. 39). Nosal (1992, s. 134) ujmuje postawę twórczą jako pewną „normę” osobowościową wyrażająca aktywny, nietendycyjny stosunek człowieka do rozbieżności informacyjnych. Postawa twórcza zdaniem Trojanowskiej-Kaczmarskiej (1971) i Wojnar (1976) to aktywna, zaangażowana postawa człowieka wobec siebie i świata. Postawa twórcza przejawia się także

w oddziaływaniu na innych ludzi oraz rzeczywistość (Gołaszewska, 1977). Człowiek o wysokim poziomie postawy twórczej jest gotowy i otwarty na przyjmowanie nowych doświadczeń. Zdaniem Popka (2000, s. 23) postawa twórcza to „aktywny stosunek do świata i życia, wyrażający się potrzebą poznania i świadomego przetwarzania zastanej rzeczywistości, a także własnego Ja”. Na postawę twórczą w tym ujęciu składa się sfera poznawcza i charakterologiczna. Dotychczasowe badania nad związkiem postawy twórczej z innymi właściwościami osobowości wskazują, że wiąże się ona z pozytywną samooceną (Wysocka i Tokarz, 2009), poczuciem humoru (Jurasz, 2006), wyższym poziomem kompetencji społecznych (Kuśpit, 2004; Połowniak 2010; Tychmanowicz, 2006) oraz skutecznym radzeniem sobie w sytuacjach konfliktowych i radzeniem sobie w sytuacji stresu i niepowodzenia (Kuśpit, 2015; Popek, 2001; Strzemieczna, 2010). W literaturze przedmiotu można również znaleźć doniesienia na temat związku twórczości z przedsiębiorczością (Boguslavskaya, 2014; Bratnicka, 2015). Coraz częściej zwraca się uwagę na wykorzystanie potencjału człowieka w miejscu pracy, szczególnie w organizacji. Podejmowane są badania nad związkiem twórczości z poczuciem bezpieczeństwa w pracy, klimatem organizacji, zachowaniami przywódczymi i ich znaczeniem dla twórczości pracowników (Amabile, Conti, Coon, Lazenby i Heron, 1996; Polzer, Milton i Swann, 2002; Amabile, Schatzel, Moneta i Kramer, 2004; Edmondson i Mogelof, 2006, za: Mróz, Chudzicka-Czupała Kuśpit, 2017, s. 75). Badacze podkreślają, że twórczy pracownik potrafi wykorzystywać zasoby zewnętrzne w zależności od rodzaju zadań. „Twórczość ma charakter selektywny oraz rozwojowy, opiera się na dokonywanych przez człowieka wyborach oraz przyczynia się do rozwoju (Stasiakiewicz, 1999, s. 136).

### **3. NADZIEJA NA SUKCES**

Pojęcie nadziei jest różnie rozumiane w literaturze przedmiotu. W ujęciu psychologów klasycznych nadzieja zaliczana jest do emocji i była analizowana w kontekście czynności fizjologicznych (Kozielecki, 2006). Według Witwickiego nadzieja „to uczucie pozytywne – będące przeciwieństwem obawy – reguluje zachowanie jednostki i pełni funkcje motywacyjne” (Kozielecki, 2006, s. 34). Zdaniem psychologów poznawczych nadzieja jest głównie strukturą poznawczą, chociaż emocje odgrywają w niej znaczącą rolę. Według przedstawicieli psychologii humanistycznej nadzieja przyczynia się w szczególny sposób do kształtowania potrzeby samorealizacji, a zatem ma istotny udział w rozwoju człowieka. Nadzieja pomaga w formułowaniu i realizacji celów, zwiększa wiarę we własne

możliwości, pomagają w pokonywaniu przeszkód i korekcie błędów popełnianych przez jednostkę. (Kozielecki, 2006). Kozielecki (2006, s. 37) traktuje nadzieję jako „wielowymiarową strukturę poznawczą, której centralnym składnikiem jest przekonanie, że w przyszłości człowiek otrzyma dobro (osiągnie ważny cel) z określonym stopniem pewności, czyli z określonym prawdopodobieństwem”. Struktura nadziei ma charakter wielowymiarowy, a w jej skład wchodzi myśli, emocje, motywacje, sądy afiliacyjne, czynniki sprawcze. Kozielecki przypisuje jednak dominującą rolę poznaniu (Kozielecki, 2006, s. 38). Rozróżnił on nadzieję pasywną i aktywną. Nadzieja pasywna wiąże się z przekonaniem, że po czasie biernego oczekiwania człowiek z pewnym prawdopodobieństwem osiągnie zamierzony cel. Nadzieja aktywna natomiast dotyczy przekonania, że przy silnej motywacji oraz zdolności wykonywania określonych zadań człowiek osiągnie postawiony sobie cel (Kozielecki, 2006, s. 38–39). Pojęcie nadziei bywa rozumiane jako pozytywny stan odnoszący się do otaczającego świata lub do własnej osoby (Porzak i Sagan, 2013). Erikson (1997, 2002) odnosił nadzieję do ogólnego dobra świata; jest to nadzieja podstawowa. Według Trzebińskiego i Zięby (2003, 2004) nadzieja podstawowa to „ogólne, zwykle słabo zwerbalizowane przekonania jednostki na temat dwóch cech świata – jego sensowności oraz przychylności wobec ludzi” (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005, s. 8). Tak rozumiana nadzieja ma związek z funkcjonowaniem człowieka w różnych obszarach jego aktywności. Badania wskazują, że poziom nadziei przyczynia się do sposobu reagowania na różnego rodzaju sytuacje trudne o charakterze porażek i wyzwań. Osoby o wysokim poziomie nadziei łatwiej się adaptują i potrafią sobie skutecznie radzić w sytuacjach zagrożenia i niepewności (Łaguna, Trzebiński i Zięba, 2005). Nadzieja pełni istotną funkcję regulacyjną. Nadzieję można uznać za zasób, który pozwala zachowywać równowagę psychiczną nawet podczas pojawiających się trudności, ale również szybko ją odzyskiwać (Mączak i Salata, 2010). C.R. Snyder definiuje nadzieję jako stan motywacyjny o pozytywnym charakterze powiązany z dwoma rodzajami przekonań (Snyder, Cheavens i Sympson, 1997; Snyder, Sympson, Michael i Cheavens, 2000). Pierwsze to przekonanie o możliwości realizacji zaplanowanego działania, a zatem przekonanie o sile własnej woli. Osoba pomimo trudności i przeszkód dąży do osiągnięcia zamierzonego celu. Drugi komponent nadziei związany jest z spostrzeganiem siebie jako osoby potrafiącej znaleźć skuteczne sposoby na osiągnięcie celu. Dotyczy „własnej wiedzy i kompetencji, która pozwala na skuteczną egzekucję woli”. Jest „przekonaniem o umiejętności znajdowania rozwiązań” (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005, s. 7). W ten sposób zdefiniowana nadzieja wiąże się z oczekiwaniem pozytywnych efektów własnych działań, dlatego też jest utożsamiana z nadzieją na sukces. Człowiek posiadający

nadzieję na sukces ma poczucie, że jest zdolny podejmować działania zmierzające do celu i realizować je mimo pojawiających się trudności, oraz jest przekonany, że posiada odpowiednie kompetencje, żeby to osiągnąć. Nadzieja a sukces odnosi się do własnych przekonań jednostki (Matczak i Salata, 2010). Nadzieja w koncepcji Snydera to proces poznawczy związany głównie z motywacją i myśleniem, nie jest to proces emocjonalny. Jego zdaniem emocje to procesy towarzyszące nadziei, ale wtórne do niej. Traktuje on nadzieję na sukces jako przekonanie, które charakteryzuje się stabilnością i pojawia się w konkretnym działaniu. Nadzieja jest kształtowana poprzez uczenie się w okresie wczesnego dzieciństwa oraz poprzez indywidualne doświadczenia w późniejszym życiu i wiąże się z percepcją własnej osoby (Łaguna, Trzebiński i Zięba, 2005). W poznawczym ujęciu nadzieja może przyczyniać się do zmniejszenia strachu przed niepowodzeniem (Jarymowicz i Bar-Tal, 2006, s. 373). W tym znaczeniu nadzieja na sukces jest ważnym czynnikiem skłaniającym jednostkę do podejmowania aktywności w sytuacji zagrożenia (Porzak i Sagan, 2013).

Nadzieja na sukces wiąże się z funkcjonowaniem człowieka w różnych obszarach jego aktywności. Badania prowadzone w tym zakresie wskazują na lepsze przystosowanie oraz większą elastyczność w działaniu i doświadczanie pozytywnych emocji przez osoby o wysokim poziomie nadziei na sukces, większe poczucie satysfakcji z życia, wyższe poczucie własnej wartości, lepiej radzą sobie w sytuacji stresu (Affleck i Tennen, 1996; Kwon, 2000; Snyder, 2002). Wysoki poziom nadziei na sukces wiąże się z wysoką samooceną i poczuciem sensu życia (Barnum i in., 1998; Snyder, 2002) oraz inteligencją emocjonalną (Matczak i Salata, 2010).

Wyniki dotychczasowych badań dotyczących nadziei na sukces wskazują, że ma ona istotne znaczenie w aktywności człowieka i poszukiwaniu skutecznych sposobów w realizacji zamierzonych celów, wiąże się również z elastycznością w myśleniu i działaniu, dlatego też może mieć znaczenie w kształtowaniu postaw twórczych pracowników w organizacji.

„Postawy twórcze przejawiają się w dostrzeganiu problemów wymagających rozwiązania, w pozytywnym ustosunkowaniu się do tego typu problemów oraz w gotowości i umiejętności ich rozwiązywania” (Kleszcz, 2011, s.7). Rozwijając postawy twórcze pracowników, można wzmocnić nadzieję na sukces, a tym samym zwiększać skuteczność działania pracowników. Z tego względu w badaniach własnych poszukiwano wzajemnych zależności pomiędzy nadzieją na sukces a postawą twórczą pracowników organizacji.

## 4. METODA

Celem badań było określenie zależności pomiędzy postawą twórczą a nadzieją na sukces pracowników organizacji.

Główny problem badawczy prezentowanego opracowania przyjął postać pytania: Czy i jakie są zależności pomiędzy postawą twórczą pracowników organizacji a ich nadzieją na sukces?

Rozwiązując problem, określono strukturę nadziei na sukces oraz postawy twórczej. Sprawdzano, czy istnieją korelacje zarówno pomiędzy ogólnymi wskaźnikami nadziei na sukces i postawy twórczej, jak i poszczególnymi ich podskalami.

W badaniach wykorzystano Kwestionariusz Twórczego zachowania KANH III (Bernacka, Popek i Gierczyk, 2016). Jest to wersja zmodyfikowana kwestionariusza KANH. Podstawy teoretyczne narzędzia znajdują się w pracach S. Popka (1989–2000). KANH III składa się z dwóch skal: konformizm–nonkonformizm, która przynależy do sfery osobowości, oraz skali zachowania heurystyczne – zachowania algorytmiczne, która przynależy do sfery poznawczej. Można również określić ogólny poziom postawy twórczej. Każda skala diagnozuje 13 właściwości dymensjonalnych o charakterze kontinuum. Kwestionariusz składa się z 26 stwierdzeń. Rzetelność narzędzia mierzona metodą test–retest wynosi 0,95. Rzetelność obliczona (N=4271) przy pomocy *alfa* Cronbacha dla skali K–N=0,69, dla skali A–H=0,65. Normy zostały opracowane w skali stenowej dla grupy wiekowej 15–60 lat i uwzględniają odmienne wyniki dla kobiet i mężczyzn w skali K–N. W skali A–H wyniki zostały opracowane dla obu płci (Bernacka, Popek i Gierczyk, 2016, s. 33).

Drugim narzędziem, którym posłużono się w badaniach, jest Kwestionariusz Nadziei na Sukces – KNS (Łaguna, Trzebiński i Zięba, 2005). Składa się z 12 twierdzeń. Zawiera cztery pozycje odnoszące się do przekonań o silnej woli i cztery pozycje odnoszące się do umiejętności znajdowania rozwiązań. Cztery pozostałe pozycje nie są diagnostyczne. Na podstawie uzyskanych punktów można określić ogólny wynik nadziei na sukces oraz poszczególnych jej komponentów takich jak siła woli i umiejętność znajdowania rozwiązań. KNS jest rzetelnym i trafnym narzędziem diagnostycznym. Wskaźnik zgodności wewnętrznej (*alfa* Cronbacha) polskiej wersji kwestionariusza wyniósł 0,82. Rzetelność skali przekonań o silnej woli jest równa 0,74, dla skali przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań współczynnik rzetelności wynosi 0,72. Skala nadziei na sukces dobrze mierzy siłę przekonań o własnych zdolnościach do realizowania celów i osiągania sukcesów. Kwestionariusz służy do badania osób od 15. roku życia (Łaguna, Trzebiński i Zięba, 2005, s. 17–31).



W badaniu wzięło udział 120 osób, pracowników o różnym profilu działalności usługowej i produkcyjnej zatrudnionych w organizacjach w Polsce południowo-wschodniej. Wśród badanych było 66 kobiet i 54 mężczyzn w wieku 19–60 lat, pełniących funkcje kierownicze i wykonawcze. Badania prowadzono w 2020 roku. Szczegółowy opis grupy badanej zaprezentowano w poniższej tabeli.

**Tabela 1. Charakterystyka grupy badanej**

	<b>Analizowana zmienna</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Płeć	kobiety	66	55,00
	mężczyźni	54	45,00
Wiek	do 25 lat	35	29,17
	26–35 lat	40	33,63
	powyżej 35 lat	45	37,50
	średnia $\pm$ odch. std.	33,7 $\pm$ 10,6	
	min. – maks.	19–60	
Wykształcenie	wyższe	68	56,67
	średnie	51	42,50
	zawodowe	1	0,83
Ogólny staż pracy	do 5 lat	43	35,83
	6–15 lat	44	36,67
	powyżej 15 lat	33	27,50
	średnia $\pm$ odch. std.	11,7 $\pm$ 9,6	
	min. – maks.	0,5–40	
Staż pracy w organizacji	do 2 lat	36	30,00
	3–8 lat	47	39,17
	powyżej 8 lat	37	30,83
	średnia $\pm$ odch. std.	7,5 $\pm$ 8,0	
	min. – maks.	0–37	
Funkcja	kierownicza	21	17,50
	wykonawcza	99	82,50
Ogółem		120	100,00

Źródło: opracowanie własne.

## 5. WYNIKI BADAŃ

Wartości analizowanych parametrów mierzalnych przedstawiono przy pomocy wartości średniej i odchylenia standardowego, a niemierzalnych przy pomocy liczności i odsetka. Sprawdzenie normalności rozkładu zmiennych w badanych grupach wykonano za pomocą testu normalności Shapiro-Wilka. Przyjęto poziom istotności  $p < 0,05$  wskazujący na istnienie istotnych statystycznie zależności pomiędzy badanymi zmiennymi. Do oceny zależności pomiędzy skalami KANH i KNS wykorzystano współczynnik korelacji  $r$ -Pearsona. Bazę danych i badania statystyczne przeprowadzono w oparciu o oprogramowanie komputerowe Statistica 9.1 (StatSoft, Polska).

**Tabela 2. Statystyki opisowe wyników w poszczególnych skalach**

Analizowana skala		Średnia	Odch. std
KANH	Postawa twórcza	66,70	10,56
	Konformizm–nonkonformizm	33,41	6,22
	Zachowania algorytmiczne–heurystyczne	33,29	5,74
KNS	Wynik ogólny	46,93	7,26
	Umiejętność znajdowania rozwiązań	25,00	3,71
	Siła woli	21,93	4,50

Źródło: opracowanie własne.

Jak wskazuje powyższa tabela 2, w badanej grupie pracowników średni wynik postawy twórczej wyniósł 66,70, w skali konformizm–nonkonformizm 33,41, natomiast w skali zachowania algorytmiczne–heurystyczne 33,29. Wynik ogólny nadziei na sukces wyniósł 46,93, zaś w skali umiejętność znajdowania rozwiązań 25,00 i siły woli 21,93.

Dane zawarte w tabeli 3 wskazują, że w badanej grupie pracowników 45% charakteryzuje się przeciętnym poziomem postawy twórczej, wyniki wysokie uzyskało 31% badanych, natomiast najmniej (23%) cechuje się wysokim poziomem postawy twórczej. W skali konformizm–nonkonformizm 39,17% pracowników charakteryzuje się przeciętnymi wynikami, wyniki wysokie uzyskało 30,83% badanych, natomiast niskie 30%. Zachowania algorytmiczne–heurystyczne na poziomie niskim występują wśród 37,40% pracowników, przeciętnym u 34,17%, wysokie reprezentuje 28% badanych.

**Tabela 3. Poziom wyników KANH III**

Analizowana zmienna	Poziom wyników	N	%
Postawa twórcza	niskie	38	31,67
	przeciętne	54	45,00
	wysokie	28	23,63
Konformizm–nonkonformizm	niskie	36	30,00
	przeciętne	47	39,17
	wysokie	37	30,83
Zachowania algorytmiczne–heurystyczne	niskie	45	37,50
	przeciętne	41	34,17
	wysokie	34	28,63
Ogółem		120	100,00

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 4. Poziom wyników KNS**

Analizowana zmienna	Poziom wyników	N	%
Wynik ogólny	niskie	37	30,83
	przeciętne	52	43,63
	wysokie	31	25,83
Umiejętność znajdowania rozwiązań	niskie	14	11,67
	przeciętne	42	35,00
	wysokie	64	53,63
Siła woli	niskie	71	59,17
	przeciętne	34	28,63
	wysokie	15	12,50
Ogółem		120	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki zawarte w tabeli 4 wskazują, że 43,63% badanych przejawia przeciętny poziom nadziei na sukces, wyniki niskie uzyskało 30,83% badanych, wysokie natomiast 25,83% osób. W zakresie umiejętności znajdowania rozwiązań wysokie wyniki uzyskała ponad połowa badanych (53,63%), przeciętne 35% i tylko 11,67% niskie. Niskim poziomem siły woli charakteryzuje się 59,17% badanych, przeciętnym 28,63%, wysokim 12,50%.

Sprawdzano, czy istnieją korelacje zarówno pomiędzy ogólnymi wskaźnikami postawy twórczej i nadziei na sukces, jak i poszczególnymi ich podskalami. Wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 5. Współczynniki korelacji wyników skal KANH III i KNS

KANH	NADZIEJA NA SUKCES		
	Wynik ogólny	Umiejętność znajdowania rozwiązań	Siła woli
Postawa twórcza	0,338 p<0,001	0,210 p=0,021	0,371 p<0,001
Konformizm–nonkonformizm	0,323 p<0,001	0,187 p=0,041	0,367 p<0,001
Zachowania algorytmiczne–heurystyczne	0,271 p=0,003	0,184 p=0,045	0,285 p=0,002

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 5 wskazują, na istnienie istotnych statystycznie korelacji między wszystkimi analizowanymi zmiennymi. Postawa twórcza koreluje dodatnio z ogólnym poziomem nadziei na sukces (0,338) w badanej grupie osób. Wraz ze wzrostem postawy twórczej wzrasta nadzieja na sukces. Natomiast podczas analizy korelacji pomiędzy poszczególnymi skalami postawy twórczej okazuje się, że im wyższy poziom zachowań heurystycznych (0,271) i nonkonformizmu (0,323), tym wyższy poziom nadziei na sukces. Jednocześnie okazało się, że wraz ze wzrostem postawy twórczej wzrasta siła woli (0,371) i umiejętność znajdowania rozwiązań (0,201). Im wyższy poziom nonkonformizmu, tym większa umiejętność znajdowania rozwiązań (0,187) oraz siła woli (0,367). Zachowania heurystyczne natomiast korelują także dodatnio z umiejętnością znajdowania rozwiązań (0,184) oraz siłą woli (0,285).

## 6. DYSKUSJA WYNIKÓW

Przedstawione wyniki przemawiają za istnieniem oczekiwanego związku między postawą twórczą i nadzieją na sukces w badanej grupie pracowników. Na podstawie analizy przeprowadzonych badań stwierdza się istnienie wzajemnych korelacji pomiędzy postawą twórczą a nadzieją na sukces. Zarówno ogólny wynik postawy twórczej, jak również jej wymiary charakterologiczny i poznawczy wiążą się z nadzieją na sukces oraz poszczególnymi jej komponentami: siłą woli i umiejętnością znajdowania rozwiązań. Jak wskazują dotychczasowe badania, osoby twórcze posiadają silną motywację i upór w dążeniu do celu (Strzałęcki, 1969) i tym samym przejawiają większą nadzieję na sukces, która wiąże się

oczekiwaniem pozytywnych efektów własnych działań. Nadzieja na sukces przejawia się w procesach myślowych i konkretnym działaniu, z tego względu może współwystępować z zachowaniami heurystycznymi takimi jak refleksyjność, samodzielność intelektualna, wyobraźnia twórcza, myślenie dywergencyjne, aktywność poznawcza. Również nonkonformizm przejawiający się w elastyczności adaptacyjnej, niezależności i oryginalności w podejmowaniu działań, odwadze, wytrwałości w dążeniu do celu sprzyja poszukiwaniu różnorodnych rozwiązań w sytuacjach, kiedy pojawiają się trudności w dążeniu do celu, w czym przejawia się nadzieja na sukces (Snydler, 2002). Dlatego też w nowych zaskakujących sytuacjach osoby twórcze nie poddają się, ale pokonują przeszkody w dążeniu do upragnionego celu, cechują się umiejętnością poszukiwania rozwiązań. Spostrzegają siebie jako osoby zdolne do kreowania skutecznych rozwiązań w miejscu pracy o silnej woli, dzięki której potrafią kontynuować podjęte zadania, obierając najlepszą z możliwych dróg do ich realizacji. Można przypuszczać, że ze względu na to, że nonkonformizm wiąże się z postępowaniem zgodnie z własnym systemem wartości, osoby przejawiające również wysoki poziom nadziei na sukces oraz silną wolę nie będą ulegać naciskom ze strony grupy i kierując się własnymi przekonaniami, realizować zamierzone cele zawodowe (Aronson, Wilson i Akert, 1997; Poppek, 2001; Strzałecki, 1969). Uzyskane wyniki badań są zgodne z dotychczasowymi doniesieniami na temat funkcjonowania osób w wysokim poziomie postawy twórczej. Zdaniem Popka (2001) jednostki te mają silną motywację poznawczą i działaniową. Akceptują konflikty społeczne i sytuacje trudne, w których potrafią sobie skutecznie radzić. Koncentrują się na sytuacji i potrafią podejmować działania zaradcze skoncentrowane na rozwiązaniu problemów (Strzałecki, 2003), co może współwystępować z nadzieją na sukces i sprzyjać umiejętności poszukiwania rozwiązań i wzmacniać siłę woli. Zdaniem Trzebińskiego i Zięby (2004) osoby w wysokim poziomie nadziei łatwiej adaptują się do trudnych sytuacji, przejawiają gotowość do budowania nowego ładu, w sytuacji zagrożenia działają konstruktywnie, co nie wpływa dezorganizująco na rozwój ich osobowości. Może mieć to szczególne znaczenie dla funkcjonowania pracowników w sytuacji pandemii COVID-19.

## 7. WNIOSKI

Wyniki uzyskane z przeprowadzonego badania mogą mieć istotne znaczenie dla funkcjonowania pracowników w organizacji. Wiedza na temat indywidualnych zasobów pracowników może przyczynić się do zwiększenia efektywności po-

dejmowanych działań w miejscu pracy. Postawa twórcza oraz nadzieja na sukces to czynniki współwystępujące. Rozwijając postawę twórczą wśród pracowników organizacji, można wzmocnić nadzieję na sukces, siłę woli i umiejętność znajdowania rozwiązań. Z drugiej zaś strony postawa twórcza i poszczególne jej wymiary mogą sprzyjać motywacji do podejmowania zadań i przekonaniu o własnej skuteczności, wiedzy i kompetencjach pomimo pojawiających się trudności w dążeniu do celu. Dlatego też ważne jest rozwijanie postawy twórczej w procesie kształcenia i edukacji. Okazuje się, że elastyczne i otwarte podejście do problemów ma istotne znaczenie dla poczucia własnej skuteczności w dążeniu do realizacji celów zawodowych i przyczynia się do wzmocnienia nadziei na sukces, siły woli oraz kształtowania umiejętności znajdowania rozwiązań. Zwiększa to w konsekwencji motywację i efektywność pracowników do podejmowania nowych zadań i skuteczność w radzeniu sobie ze złożonymi problemami.

Zarówno postawa twórcza, jak i nadzieja na sukces mogą mieć istotne znaczenie w podejmowaniu aktywności zawodowej po sytuacji pandemii COVID-19. Dlatego też doniosłe znaczenie ma edukacja w tym zakresie.

## Bibliografia

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39 (5), s. 1154–1184.
- Amabile, T. M., Schatzel, E., Moneta, G. B., Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15 (1), s. 5–32.
- Affleck, G., Tennen, H. (1996). Construing benefits from adversity: adaptational significance and dispositional underpinnings. *Journal of Personality*, 64 (4), s. 899–923.
- Kwon, P. (2000). Hope and dysphoria: themoderating role of defense mechanisms. *Journal of Personality*, 68 (2), s. 199–214.
- Aronson, E., Wilson, T., Akert, R. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Bernacka, E. R., Popek, S. L., Gierczyk, M. (2016). Kwestionariusz Twórczego Zachowania KANH III – prezentacja właściwości psychometrycznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia*, Vol. XXIX, s. 33–57.
- Barnum, D. D., Snyder, C. R., Rapoff, M. A., Mani, M. M., Thompson, R. (1998). Hope and social support in the psychological adjustment of children who have survived burn injuries and their matched controls. *Children's Health Care*, 27 (1), s. 15–30.
- Boguslavskaya, A. (2014). Does creativity take a village? A model of community participation and entrepreneurial activity. *Academy of Management Proceedings*, 1, s. 174–175.
- Bratnicka, K. (2015). *Twórcza przedsiębiorczość organizacyjna*. *Studia Ekonomiczne*, 212, s. 23–34.
- Dobrołowicz, D., Feder, B. (2002). Twórcze postawy nauczycieli i menadżerów.

- W: W. Dobrołowicz, M. Karwowski (red.), *W stronę kreatywności* (s. 36–58). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Drori, I., Honig, B. (2013). A process model of internal and external legitimacy. *Organization Studies*, 34 (3), s. 345–376.
- Edmondson, A.C., Mogelof, J.P. (2006). Explaining psychological safety in innovation teams: Organizational culture, team dynamics, or personality? W: L. Thompson, H. S. Choi (red.), *Creativity and Innovation in Organizational Teams* (s. 109–136). Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eysenck, H. J. (1993). Creativity and personality: Suggestions for a theory. *Psychological Inquiry*, 4 (3), s. 147–178.
- Erikson, E. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Rebis.
- Erikson, E. (2002). *Dopełniony cykl życia*. Poznań: Rebis.
- Getzels, J. W., Csikszentmihalyi, M. (2017). From problem solving to problem finding. W: I.A. Taylor, J.W. Getzels (eds), *Perspectives in creativity* (s. 90–116). New York: Routledge.
- Gołaszewska, M. (1986). *Zarys estetyki. Problematyka, metody, teorie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Jarymowicz, M., Bar-Tal, D. (2006) The dominance of fear over hope in the life of individuals and collectives. *European Journal of Social Psychology*, 36 (3), s. 367–392.
- Jurasz, B. (2006). Postawa twórcza a poczucie humoru. W: W. Dobrołowicz, J. J. Szmidt, I. Pufal-Struzik, U. Ostrowska, J. Gralewski (red.), *Kreatywność – kluczem do sukcesu w edukacji*. Warszawa: Wydawnictwo Wszechnicy Polskiej Szkoły Wyższej TWP.
- Kleszcz, M. (2011). *Postawa twórcza a hierarchia wartości młodego pokolenia*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kielar, M. (1981). O potrzebie sztuki w rozwoju. W: M. Tyszkowa (red.), *Sztuka a dorastanie dziecka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Klijn, M., Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, 29, s. 322–343.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2004). Basic hope as a world-view: an outline of a concept. *Polish Psychological Bulletin*, 2, s. 171–182.
- Kozielecki, J. (2006). *Psychologia nadziei*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Kuśpit, M. (2004). Postawa twórcza a poziom kompetencji społecznych. W: S. Popek, E. Bernacka, C. W. Domański, B. Gawda, D. Turska (red.), *Twórczość w teorii i praktyce* (s. 63–74). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Kuśpit, M. (2015). Postawa twórcza a style radzenia sobie ze stresem przez osoby w okresie wczesnej dorosłości. W: K. Denek, A. Kamińska, E. Kraus, P. Oleśniewicz (red.), *Edukacja jutra. Jakość kształcenia i niepowodzenia szkolne* (s. 135–147).
- Ledzińska M. (2004). Technologia informacyjna a twórczość naukowa. W: S. Popek, S. Bernacka, C.W. Domański, B. Gawda, D. Turska (red.), *Twórczość w teorii i praktyce* (s. 29–37). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Łaguna, M., Trzebiński, J., Zięba, M. (2005), *Kwestionariusz nadziei na sukces KNS podręcznik*. Pracownia Testów Psychologicznych PTP. Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski.

- Matczak, A., Salata, E. (2010). Inteligencja emocjonalna a nadzieja. *Kwartalnik Naukowy Fideset Ratio*, 2(2), s. 19–23.
- Mróz, B., Chudzicka-Czułała, A., Kuśpit, M. (2017). Kompetencje osobowościowe i twórcze. Psychologiczne uwarunkowania kreatywności pracowników. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mumford, M. D., Marks, M. A., Connelly, M. S., Zaccaro, S. J., Reiter-Palmon, R. (2000). Development of leadership skills: Experience and timing. *The Leadership Quarterly*, 11 (1), s. 87–114.
- Necka, E. (1994). Gifted people and novel tasks: The intelligence versus creativity distinction revisited. In: K.A. Heller, E.A. Hany (ed.), *Competence and responsibility* (t. 2, s. 68–80). Sattle: Hongrefe and Huber Publishers.
- Necka, E. (2003). *Psychologia twórczości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nosal, C. S. (1992). Kształcenie dla twórczości. W: C. S. Nosal (red.), *Twórcze przetwarzanie informacji* (s. 131–142). Wrocław: Delta.
- Polzer, J., Milton, L.P., Swann, B. (2002). Capitalizing on diversity: Interpersonal congruence in small work groups. *Administrative Science Quarterly*, 47, s. 296–324.
- Połowniak, M. (2010). Kreatywność i kompetencje społeczne – razem czy osobno. W: M. Karwowski, A. Gajda (red.), *Kreatywność (nie tylko) w klasie szkolnej* (s. 62–73). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Popek, S. (2000). *Kwestionariusz Twórczego Zachowania KANH*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Popek S. (2001). *Człowiek jako jednostka twórcza*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Popek, S. (2010). *Psychologia twórczości plastycznej*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Porzak, R., Sagan, M. (2013). Nadzieja i przedsiębiorczość. *Zeszyty Naukowe WSEI, seria: EKONOMIA*, 6 (1/2013), s. 179–193.
- Snyder, C. R., Cheavens, J., Sympon, S. C. (1997). Hope: An individual motive for social commerce. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1 (2), s. 107–118.
- Snyder, C. R., Sympon, S. C., Michael, S. T., Cheavens, J. (2000). Optimism and hope construct: variations on a positive expectancy theme. W: E.C. Chang (red.). *Optimism and pessimism: Implications for htheory, research and practice* (s. 101–123). Washington, DC: American Psychological Asociacion.
- Snydler, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), s. 249–275.
- Stasiakiewicz, M. (1999). *Twórczość i interakcja*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Strzałecki, A. (1969). *Wybrane zagadnienia psychologii twórczości*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Strzałecki, A. (2003). *Psychologia twórczości. Między tradycją a ponowoczesnością*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Strzemieczna, E. (2010). Konflikt szansą twórczości? Style rozwiązywania konfliktów a wybrane aspekty kreatywności gimnazjalistów. W: M. Karwowski, A. Gajda (red.), *Kre-*



- atywność (nie tylko) w klasie szkolnej* (s. 46–61). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Tymiakin, L. (2011). Twórczość jako działanie służące autokreacji. W: B. Myrdzik, M. Karwatowska (red.), *Twórczość w szkole. Rzeczywiste i możliwe aspekty zagadnienia* (s. 15–28). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Trojanowska-Kaczmarek, A. (1971). *Dziecko i twórczość*. Wrocław: Komitet Nauk Pedagogicznych i Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2004). Basic-hope as a world-view: an outline of a concept. *Polish Psychological Bulletin*, 2, s. 171–182.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2003). *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej. BHI-12*. Warszawa: Pracownia Testów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Tychmanowicz, A. (2006). System wartości uczniów o zróżnicowanym poziomie postawy twórczej. W: W. Dobrołowicz, J. J. Szmidt, I. Pufal-Struzik, U. Ostrowska, J. Gralewski (red.), *Kreatywność – kluczem do sukcesu w edukacji* (s. 96–105). Warszawa: Wydawnictwo Wszechnicy Polskiej Szkoły Wyższej TWP.
- Wojnar, D. (1976). *Teoria wychowania estetycznego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wysocka, I., Tokarz, A. (2009). Dwa typy samooceny a postawy twórcze i zachowania twórcze młodzieży liceum ogólnokształcącego, plastycznego i ekonomicznego. W: S. Poppek, R. Bernacka, C.W. Domański, B. Gawda, D. Turska, A.M. Zawadzka (red.), *Psychologia twórczości: Nowe horyzonty* (s. 119–127). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.