**PsyCap - własny bank pozytywnych zasobów. Czy pomoże pozytywnie spojrzeć na pracę w trudnych momentach?**

**Sprzeczka ze współpracownikiem, przeciążenie zadaniami, trudna relacja z szefem. Na problematyczne wydarzenia w życiu zawodowym każdy z nas reaguje nieco inaczej. Często skutkują one spadkiem zaangażowania i motywacji do pracy. Jakie znaczenie ma w tym wszystkim nasz własny bank pozytywnych zasobów, określany jako PsyCap? Czy Polacy różnią się pod tym względem od Amerykanów? Zagadnienie analizowały badaczki Uniwersytetu SWPS.**

PsyCap, inaczej kapitał psychologiczny, to pojęcie, którym w psychologii określa się pulę pozytywnych zasobów pracownika. Ten indywidualny bank zasobów umożliwia radzenie sobie z trudnymi sytuacjami zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Na nasz kapitał psychologiczny składają się: poczucie skuteczności, optymizm, nadzieja na sukces oraz odporność psychiczna[[1]](#footnote-1).

*Aby lepiej zrozumieć PsyCap i jego potencjał w kontekście funkcjonowania pracownika, należy sięgnąć do definicji jego poszczególnych składowych. I tak, poczucie własnej skuteczności (self-efficacy) definiuje się jako przekonanie dotyczące własnych zdolności do skutecznego wykonywania określonych zadań. Optymizm wiąże się z dokonywaniem pozytywnych ocen na temat obecnej sytuacji i przyszłości, co wzmaga zaangażowanie w pracę. Następnie nadzieja, która zapewnia pracownikowi wytrwałość w osiąganiu celów i w razie potrzeby zmianę strategii działania. Ostatnia składowa PsyCap, odporność psychiczna, umożliwia powrócenie do stanu równowagi psychicznej w sytuacji poczucia osaczenia problemami -* wyjaśnia Aleksandra Penza z Wydziału Psychologii we Wrocławiu Uniwersytetu SWPS.

**PsyCap a zaangażowanie w pracę**

Badaczki z Uniwersytetu SWPS sprawdziły, jakie znaczenie ma PsyCap w kontekście zaangażowania w pracę. Czy pełni rolę bufora, który pomaga pracownikom radzić sobie z negatywnymi wydarzeniami? Czy zadziała on jak bank pozytywnych zasobów, dzięki czemu zaangażowanie pracownika okaże się mniej uwikłane w emocje, jakie towarzyszą danym zdarzeniom w pracy? Według badań z 2014 roku Amerykanie wykazują wyższe poziomy PsyCap w porównaniu z Polakami[[2]](#footnote-2). Czy w takim razie efekty PsyCap są specyficzne dla danej narodowości?

W badaniu wzięło udział 748 osób z Polski i USA, zatrudnionych w firmach i administracji publicznej. Każdy z uczestników wypełniał pięć kwestionariuszy mierzących: zaangażowanie w pracę, poziom PsyCap, emocje związane z pracą oraz występowanie pozytywnych i negatywnych wydarzeń w pracy w ostatnim czasie. Wyniki opublikowano w [*Polish Psychological Bulletin*](https://journals.pan.pl/dlibra/publication/148848/edition/130377/content)*.*

Badanie wykazało, że osoby z wysokim kapitałem psychologicznym reagują mniejszym nasileniem negatywnych emocji na niekorzystne zdarzenia w pracy niż osoby z niskim PsyCap. Jednak nie ma to znaczenia dla ich poziomu zaangażowania w pracę.

**Amerykański PsyCap, polski PsyCap**

*Dopiero analiza danych osobno dla próby polskich i amerykańskich pracowników ukazała ważne różnice w tych zależnościach. PsyCap pełni funkcję buforującą między wymagającym środowiskiem pracy a zaangażowaniem w pracę wyłącznie w grupie amerykańskich pracowników. Z kolei wśród uczestników badania z Polski ma istotne znaczenie jako bank pozytywnych zasobów, który sprawia, że zaangażowanie w pracę jest mniej zależne od emocji wynikających z wydarzeń w pracy -* mówi główna autorka badania Aleksandra Penza.

*Z międzynarodowej perspektywy udowodniliśmy, że rola PsyCap w postrzeganiu wydarzeń w pracy, emocji im towarzyszących i kształtowaniu zaangażowania, jest specyficzna dla kultury. Potwierdziliśmy, że Amerykanie mają wyższe poziomy PsyCap w porównaniu z Polakami. Dostrzegają też mniej negatywnych wydarzeń w pracy i generalnie doświadczają słabszych emocji związanych z pracą niż Polacy* - opisuje badaczka.

Zrozumienie procesów kształtujących zaangażowanie pracowników, w tym roli zasobów osobistych, takich jak PsyCap, może dostarczyć istotnych informacji dla specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi.

S*podziewamy się, że uwzględnienie tej perspektywy dostarczy cennych spostrzeżeń dla działów HR, które mogłyby dostosować wewnętrzne polityki organizacyjne do konkretnych potrzeb i cech pracowników. W kontekście zmian, jakie zachodzą na rynku pracy - takich jak intensywna digitalizacja czy nasilona izolacja społeczna wymuszona pracą zdalną - wzmacnianie zasobów psychologicznych pracowników wydaje się jednym z bardziej dostępnych sposobów uchronienia się przed negatywnymi konsekwencjami tych zagrożeń -* mówi Aleksandra Penza.

1. Luthans, F., Avolio, B. J., Youssef, C. M. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. [↑](#footnote-ref-1)
2. Wernsing, T. (2014). Psychological Capital: A Test of Measurement Invariance Across 12 National Cultures. Journal of Leadership and Organizational Studies, 21(2), 179–190. https://doi.org/10.1177/ 1548051813515924. [↑](#footnote-ref-2)