

**KAPITAŁ
PSYCHOLOGICZNY
PRACOWNIKA
I UCZNIA.
JAK GO
WZMACNIAĆ?**

Aleksandra Penza



<https://tiny.pl/d196b>



Z JAKIMI PRACOWNIKAMI PREFERUJECIE
PRACOWAĆ?

RÓŻNORODNOŚĆ KAPITAŁÓW W ORGANIZACJI

Tradycyjny
kapitał
ekonomiczny
Co posiadamy?

Kapitał
ludzki
Co wiemy?

Kapitał
społeczny
Kogo znamy?

Kapitał
psychologiczny
Kim jesteśmy?

CO TO JEST KAPITAŁ PSYCHOLOGICZNY?

Psychological Capital
(PsyCap) to pozytywny stan
psychologiczny danej
osoby, charakteryzujący się:

- poczuciem własnej
skuteczności
- optymizmem
- nadzieją
- odnawialnością zasobów

(Luthans i in., 2007)



KOMPONENTY PSYCAP:

Poczucie własnej skuteczności:

przekonanie osoby o jej zdolności do mobilizacji, motywacji zasobów poznawczych bądź działań niezbędnych do wykonania zadania danym kontekście (Stajkovic i Luthans, 1998)

Optymizm:

Dokonywanie pozytywnych ocen na temat powodzenia obecnie i w przyszłości, wyciąganie konstruktywnych wniosków z pozytywnych i negatywnych wydarzeń (Carver i in., 2009)

Nadzieja:

wytrwałość w osiąganiu celów, a w razie konieczności zmiana strategii osiągnięcia sukcesu (Snyder i in., 1991)

Odnawialność zasobów:

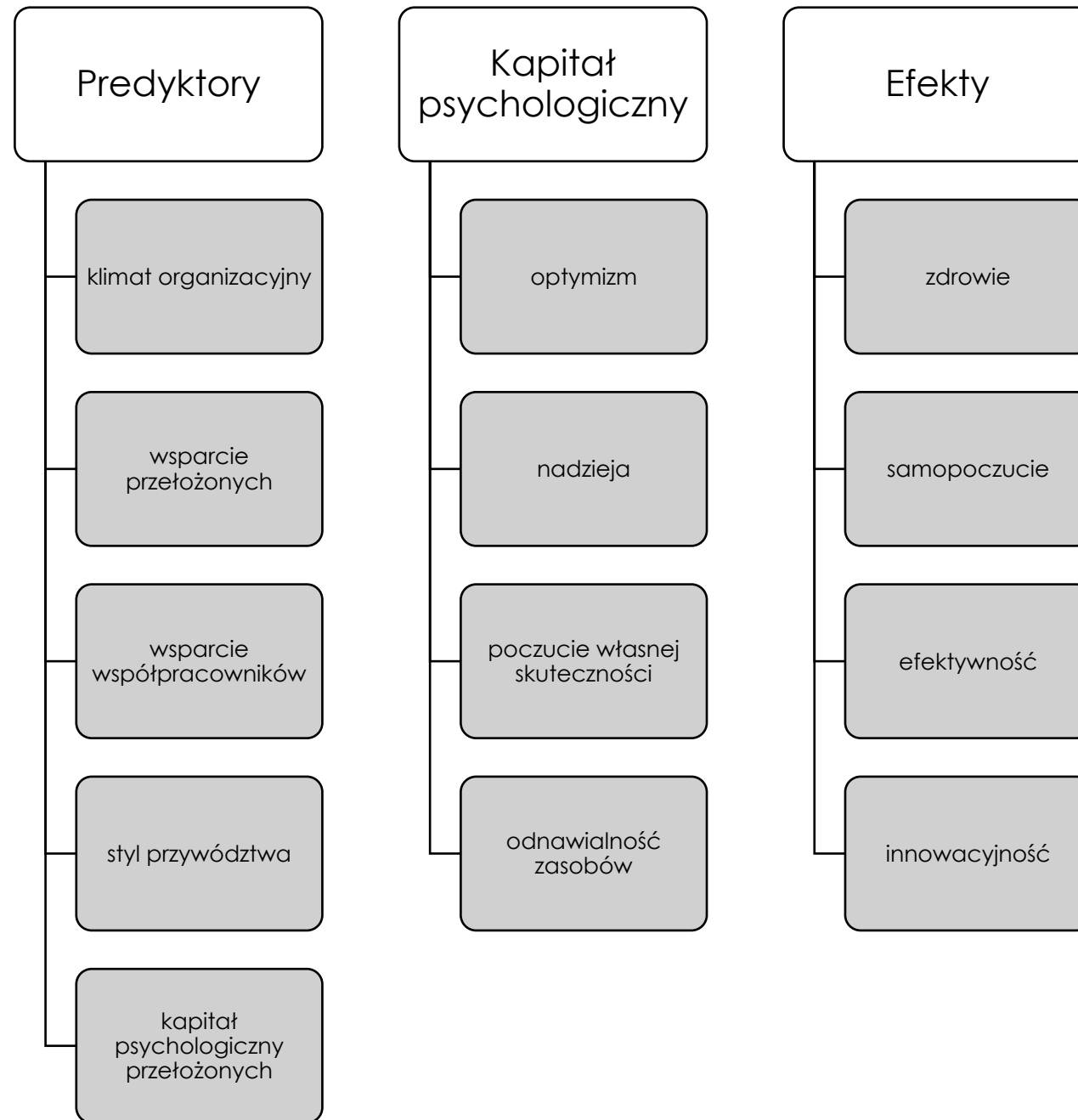
psychologiczna zdolność powrotu do stanu równowagi po przeżyciu silnie stresującego wydarzenia (Luthans, 2002)

CZYM CHARAKTERYZUJĄ SIĘ OSOBY O WYSOKIM KAPITALE PSYCHOLOGICZNYM?

- potrafią jasno wyznaczać cele i są zmotywowane do ich osiągnięcia
- szybko adaptują się do zmian
- potrafią dostrzegać i wykorzystywać pozytywne aspekty sytuacji
- są przekonane, że mają kontrolę nad swoimi wynikami
- są zdolne do szybkiego odbudowywania się po niepowodzeniach
- mają silne wsparcie społeczne
- potrafią korzystać z dostępnych zasobów w trudnych momentach
- chętnie podejmują się trudnych i wymagających zadań
- wykazują dużą inicjatywę i samodzielność w działaniu

CO MA ZNACZENIE DLA KAPITAŁU
PSYCHOLOGICZNEGO I JAKIE SĄ
JEGO EFEKTY?





(Mockało, 2016)

A man in a light-colored short-sleeved shirt and dark pants is standing in a warehouse aisle, reaching up to a high metal shelf to place or retrieve a cardboard box. He is holding a clipboard or a stack of papers in his left hand. The aisle is lined with tall metal shelving units filled with various cardboard boxes. The lighting is warm and focused on the man, with the background slightly blurred. The image has a torn-edge effect at the top and bottom.

ZASOBY I WYMOGI PRACY

Wymagania pracy

- przeciążenie pracą
- konflikt ról
- praca zmianowa
- praca pod presją czasu
- praca wymagająca emocjonalnie

Zasoby pracy

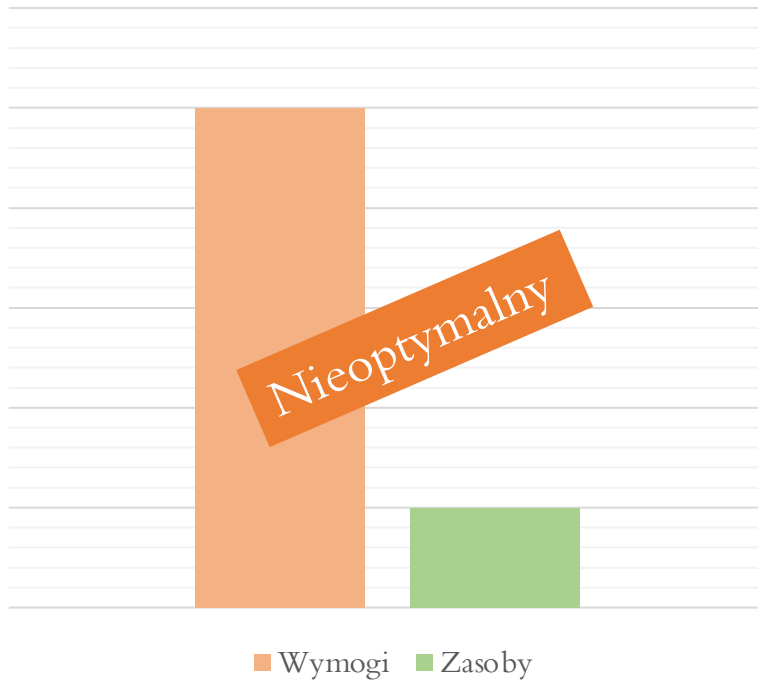
- informacja zwrotna
- wsparcie ze strony innych pracowników
- wsparcie ze strony menedżera
- udział w podejmowaniu decyzji
- możliwości rozwoju i wzrostu

Zasoby osobiste

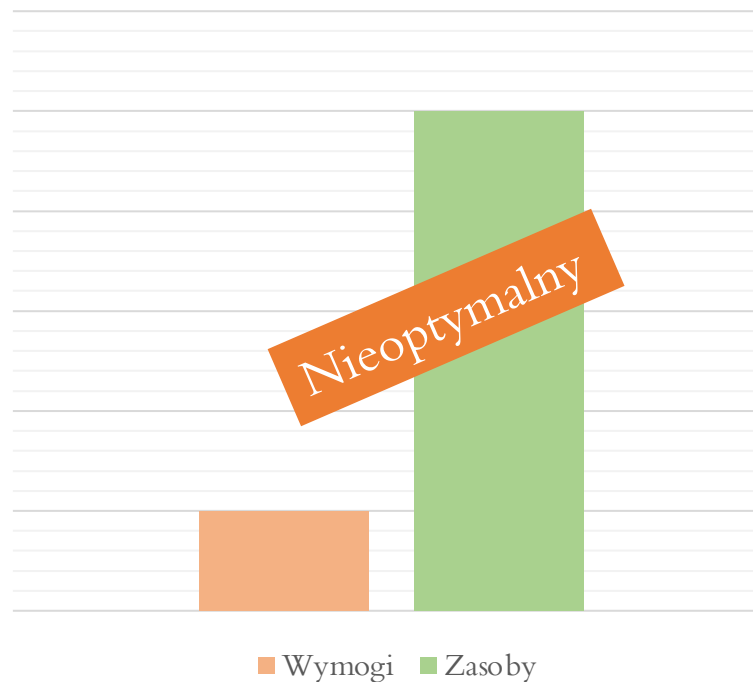
(Demerouti i in., 2001)

CO SIĘ DZIEJE, GDY JEST ZA DUŻO WYMAGAŃ LUB ZASOBÓW PRACY?

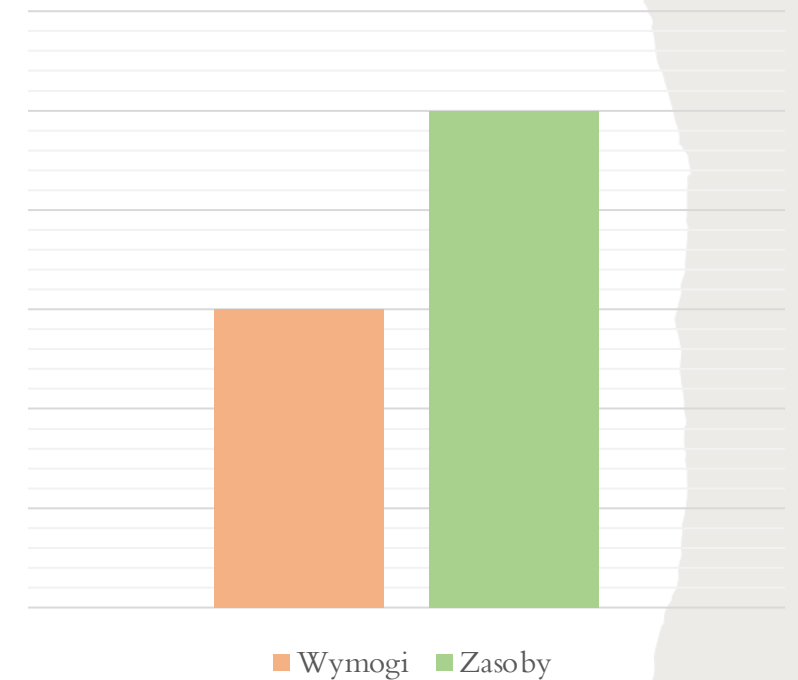
Case 1



Case 2



Case 3



Najbardziej optymalny

PRZYKŁADY ODDZIAŁYWAŃ
W ORGANIZACJI



Działania zorientowane na diagnozę i eliminację bądź redukcję potencjalnych czynników ryzyka:

- utrzymanie odpowiedniego czasu pracy i harmonogramu pracy
- sprawiedliwe warunki pracy i zatrudnienia
- utrzymanie korzystnych psychospołecznych warunków pracy
- promocja partycypacji pracowniczej
- utrzymanie klimatu bezpieczeństwa psychospołecznego
- programy promocji zdrowia i zdrowego stylu życia
- programy promujące work-life balance

(Mockało i Stachura-Krzyształowicz, 2021)

Działania skoncentrowane na wspieraniu pracowników przez dostarczenie im narzędzi pomocnych w radzeniu sobie ze stresem:

- poprawa komunikacji i sposobu podejmowania decyzji w organizacji
- zarządzanie konfliktem
- coaching i planowanie kariery
- ofertowanie miejsca do uprawiania aktywności fizycznej
- programy zarządzania stresem
- warsztaty zarządzania czasem
- warsztaty uważności, medytacji, relaksacji
- budowanie odporności psychicznej
- warsztaty umiejętności miękkich i interpersonalnych

(Mockało i Stachura-Krzyształowicz, 2021)





Działania prowadzące do przywrócenia zdrowia przez zapewnienie pomocy psychologicznej lub medycznej pracownikom:

- programy rehabilitacji zawodowej
- outplacement (programy wsparcia w poszukiwaniu nowej pracy dla zwalnianych pracowników)
- programy powrotu do pracy po zwolnieniu lekarskim
- programy wsparcia osób cierpiących na choroby
- doradztwo, psychoterapia
- profesjonalne wsparcie pracowników doświadczających stresu posttraumatycznego

(Mockało i Stachura-Krzyształowicz, 2021)



ROZWIJANIE KAPITAŁU
PSYCHOLOGICZNEGO

MODEL INTERWENCJI PCI

- **nadzieja:** wyznaczanie ważnych dla uczestników celów, na których skupią się podczas warsztatu, praca nad wyznaczeniem dróg do ich osiągnięcia, identyfikacja możliwych przeszkód i znalezienie sposobów na ich pokonanie
- **optymizm:** rozwijany wspólnie ze zwiększaniem poziomu nadziei, a także poczucia własnej skuteczności, przy równoczesnym zachęcaniu przez trenera do stosowania pozytywnej mowy wewnętrznej
- **poczucie własnej skuteczności:** rozwijana poprzez opanowanie zadania, modelowanie i pozytywną informację zwrotną
- **odnawialność zasobów:** skoncentrowanie na zasobach i proaktywne unikanie ryzykownych, potencjalnie niekorzystnych zdarzeń

(Luthans i in., 2006)



JAK WZMACNIAĆ NADZIEJĘ?

- **wyznaczanie celów:** ustalaj realistyczne i osiągalne cele, a także opracuj konkretne plany działania
- **rozbijanie celów na etapy:** dziel cele na mniejsze części, łatwiejsze do zarządzania krokami, co pozwala na śledzenie postępów i utrzymanie motywacji
- **poszukiwanie alternatywnych ścieżek:** opracuj różne strategie osiągnięcia celów, pomoże to w utrzymaniu nadziei, nawet gdy napotkasz przeszkody

JAK WZMACNIAĆ OPTYMIZM?

- **reframing:** dąż do przeformułowania negatywnych myśli na bardziej pozytywne i konstruktywne
- **ćwiczenie wdzięczności:** codziennie zapisuj rzeczy, za które jesteś wdzięczny, pomaga to skupić się na pozytywnych aspektach życia
- **samosugestia:** używaj afirmacji i pozytywnych twierdzeń, aby wzmacniać pozytywne myślenie

JAK WZMACNIAĆ ODNAWIALNOŚĆ ZASOBÓW?

- **budowanie wsparcia społecznego:** utrzymuj silne relacje z rodziną, przyjaciółmi, współpracownikami, dostarczą Ci wsparcia w trudnych momentach
- **techniki radzenia sobie ze stresem:** stosuj ćwiczenia relaksacyjne, medytację, mindfulness, podejmij się regularnej aktywności fizycznej
- **nauka na błędach:** dąż do postrzegania niepowodzeń jako okazji do nauki i rozwoju, zamiast jako ostatecznych porażek

JAK WZMACNIAĆ POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI?

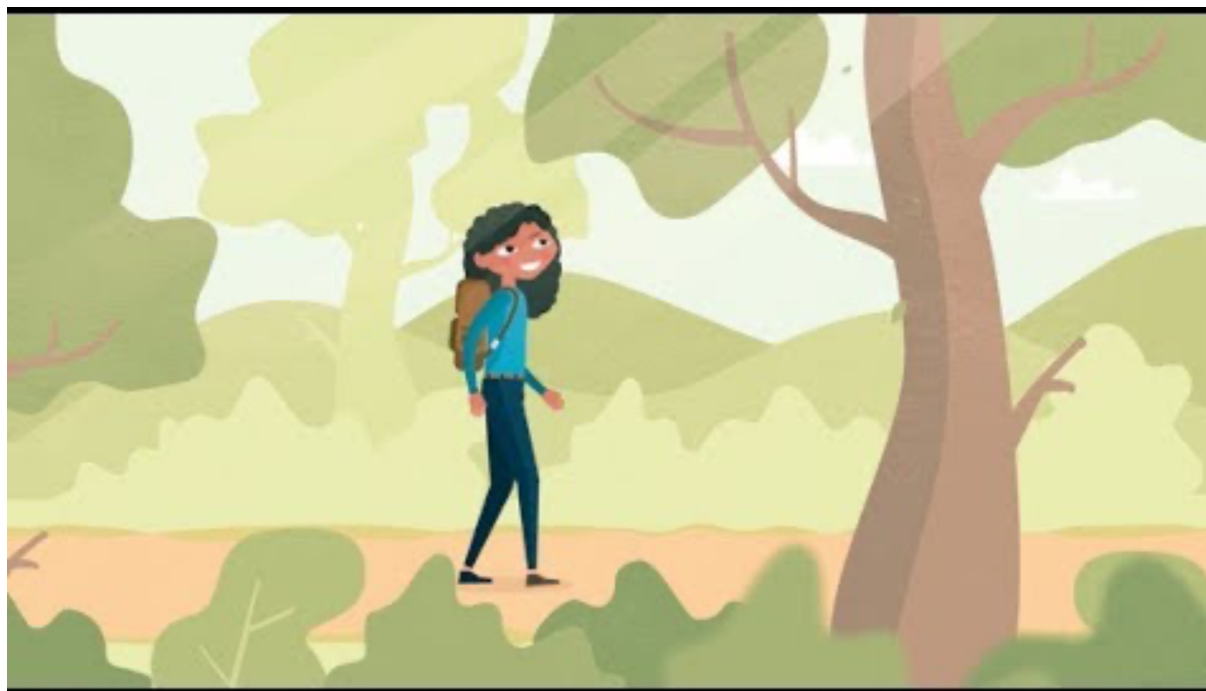
- **modelowanie:** obserwuj i ucz się od osób, które osiągnęły sukces w obszarach, w których chcesz się rozwijać
- **wyzwania ze stopniowalną trudnością:** podejmuj się coraz trudniejszych zadań, pomoże Ci to budować wiarę we własne możliwości
- **samorefleksja:** dąż do regularnego oceniania własnych osiągnięć i postępów, pozwoli to na rozpoznanie swoich mocnych stron i obszarów do poprawy



PRZYKŁADY PRAKTYCZNYCH DZIAŁAŃ, KTÓRE
MOŻE PODEJMOWAĆ MENEDŻER I NAUCZYCIEL

- **spotkania jeden na jeden:** cykliczne spotkania, aby omawiać indywidualne osiągnięcia, cele i obszary do rozwoju
- **pozytywne wzmocnienia:** udzielanie pochwał i uznania za dobrze wykonane zadania, co buduje pozytywne nastawienie i motywację
- **team-building:** organizowanie działań zespołowych, które wzmacniają współpracę, komunikację i wsparcie ze strony innych
- **kultura współpracy:** promowanie wartości takich jak współpraca, wsparcie, zaufanie w zespole
- **indywidualne plany rozwoju:** tworzenie planów, które uwzględniają indywidualne cele pracownika czy ucznia
- **wsparcie zdrowia i dobrostanu:** organizowanie programów promujących zdrowy tryb życia
- **programy mentoringowe:** tworzenie programów, w których doświadczeni pracownicy/uczniowie dzielą się wiedzą i wsparciem

JAK WZMACNIAĆ KAPITAŁ PSYCHOLOGICZNY U OSOBY UCZĄCEJ SIĘ?



Film dostępny także [TUTAJ](#)

GDZIE JESZCZE WARTO SIĘGNAĆ?

- ostatnio wydany artykuł w kobieta.rp nt. badań, jakie prowadzę w zakresie kapitału psychologicznego: [TUTAJ](#)
- bardzo krótkie, ale treściwe wyjaśnienie jak istotny jest kapitał psychologiczny u absolwentów szkół wyższych: [TUTAJ](#)
- ciekawy artykuł nt. tego czym jest kapitał psychologiczny: [TUTAJ](#)
- kolejny, przystępny artykuł poświęcony temu, jak rozwijać kapitał psychologiczny: [TUTAJ](#)

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ



a.penza@me.com



[in/aleksandrapenza/](https://www.linkedin.com/in/aleksandrapenza/)

BIBLIOGRAFIA

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://10.1037/0021-9010.86.3.499>

Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.

Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.

Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. W: D. L. Nelson, C. L. Cooper (red.), *Positive Organizational Behavior* (s. 9-25). Sage Publications.

Mockało, Z. (2016). Kapitał psychologiczny w środowisku pracy-indywidualny zasób pracownika. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, (8), 20-23.

Mockało, Z., Stachura-Krzyształowicz, A. (2021). Jak rozwijać kapitał psychologiczny pracowników w celu poprawy ich dobrostanu? Przykłady interwencji. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 14-17.

Snyder, C.R., Irving, L., Anderson, J. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways. W: C.R. Snyder, D.R. Forsyth (red.), *Handbook of Social and Clinical Psychology* (s. 285–305). Pergamon.

Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.

Transforming Education. (2017, czerwiec 7). *Importance of Self-Efficacy* [Wideo]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=VW5v6PQ5PEc&t=34s>