

Cel projektu. Głównym celem projektu jest identyfikacja relacje zachodzących między pozytywnymi zachowaniami pracownika w organizacji a jego skłonnością do rozwoju zawodowego oraz do odbieraniem doświadczeń życiowych z pozytywnym nastawieniem (*orientacja pozytywna jednostki*).

Badania zaplanowane w projekcie. Cele badawcze planowanego projektu będą zrealizowane dzięki zastosowaniu połączenia różnych metodologii – triangulacja metodologiczna. Dane empiryczne zostaną zebrane w trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego (*FGI*), badań ankietowych (*CAWI*), a także indywidualnych wywiadów pogłębionych (*IDI*).

Celem *FGI* jest rozpoznanie postaw uczestników badania wobec rozwoju zawodowego, zidentyfikowanie czynników wpływających na podjęcie działań rozwojowych oraz określenie elementów składowych wskaźnika skłonności pracownika do rozwoju zawodowego. Wskaźnik skłonności pracownika do rozwoju zawodowego oraz metodyka jego pomiaru zostaną opracowane Na podstawie pogłębionej analizy literatury przedmiotu oraz wyników badania fokusowego.

Do celu badania właściwego zostanie stworzony kwestionariusz badawczy pozwalający na identyfikację zachodzących relacje pomiędzy orientacją pozytywną jednostki, jej pozytywnymi zachowaniami w organizacji i skłonnością do rozwoju zawodowego. Kwestionariusz zostanie opracowany na podstawie wyników analizy krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu danych zastanych oraz wyników badania fokusowego. Do opracowania narzędzia badawczego wykorzystane będą również wyniki badania pt. „*Działania oraz perspektywy rozwojowe uczestników studiów podyplomowych*”, które zostało przeprowadzone przez autorkę w marcu 2016 roku. Przygotowanie kwestionariusza ankiety do badania pilotażowego obejmie następujące działania: operacjonalizację kluczowych pojęć, przygotowanie wstępnych pytań kwestionariuszowych oraz instrukcji dla uczestników badania. Kwestionariusz będzie podany dyskusji w gronie ekspertów, którymi będą przedstawiciele środowisk naukowych oraz biznesowych, zajmujący się problematyką zarządzania zasobami ludzkimi, posiadający doświadczenie w projektowaniu badań i/lub wdrażaniu rozwiązań z zakresu rozwoju pracowników. Następnie kwestionariusz zostanie poddany walidacji w badaniu pilotażowym, które zostanie zrealizowane za pośrednictwem Internetu metodą *CAWI*.

Badanie właściwe zostanie również zrealizowane za pośrednictwem Internetu metodą *CAWI*. Po przeprowadzaniu badania ankietowego nastąpi ilościowe opracowanie wyników badania w celu weryfikacji postawionych w projekcie hipotez badawczych.

W oparciu o wyniki z przeprowadzonych badań zostanie opracowany, scenariusz do *IDI*. Zastosowanie pogłębionego wywiadu, jako metody jakościowej, ma na celu uzupełnienie i pogłębienie wyników uzyskanych na wcześniejszych etapach procesu badawczego. Uzyskane informacje pozwolą na wskazanie sposobów stymulacji pozytywnych zachowań pracowników w organizacji oraz na określenie możliwości zastosowania rozwiązań w zakresie pozytywnego zarządzania w rzeczywistości biznesowej. Po przeprowadzeniu badania ankietowego i wywiadów indywidualnych nastąpi opracowanie wyników. Po sformułowaniu wniosków zostanie przygotowany i zaprezentowany raport końcowy. Wyniki badań zostaną upowszechnione w formie artykułów naukowych. Zostaną także nakreślone dalsze kierunki badań.

Powody podjęcia tej tematyki. Zagadnienia koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi zostały bardzo obszernie i szczegółowo opisane zarówno w krajowej jak i zagranicznej literaturze naukowej, jednak nie tracą ciągle nic ze swojej aktualności. Wynika to między innymi z potrzeby dostosowania funkcjonowania organizacji do ciągle zmieniających się uwarunkowań gospodarowania oraz poszukiwania takich metod i sposobów zarządzania zasobami, które pozwolą na zwiększenie ich efektywności. Z tego powodu firmy muszą nauczyć się, w jaki sposób zarządzać procesem zmian, tzn. kreować, projektować, realizować oraz wzmacniać zmiany za pośrednictwem kapitału ludzkiego, a także w jaki sposób tworzyć kulturę promującą zmiany, podtrzymywać ducha zmian w organizacjach i uczynić z niego stały element, codzienność swego funkcjonowania. (Juchnowicz, 2010, s.14-15).

Pozytywne spojrzenie na problemy związane z kierowaniem i rozwojem zasobów organizacji przyczyniło się do powstania jednego z najnowszych nurtów zarządzania – pozytywnej teorii organizacji (*Positive Organizational Scholarship, POS*).

Efekty działań pracowników, posiadających te same kompetencje, w zależności od nastawienia i motywacji mogą się różnić. Szczególne znaczenie mają takie zachowania, które w swym pozytywnym wyrazie promieniują na całe otoczenie i stanowią swoistą siłę napędową, popychając do ciągłego doskonalenia i rozwoju (Józefowicz 2010, s.141). Docenienie wagi zachowań pozytywnych, a następnie rozwijanie ich i świadome wykorzystywanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi jest doskonałą podwaliną do podnoszenia jakościowych cech pracowników, a także poziomu ich zaangażowania, lojalności, motywacji oraz skłonności do rozwoju zawodowego, co z kolei ma wpływ na osiągnięcie celów organizacji.

Badania będą stanowić istotny wkład w uporządkowanie i rozwój wiedzy na temat pozytywnej teorii w zarządzaniu jako holistycznego podejścia do rozwoju: łączenia dwóch obszarów funkcjonowania jednostki: indywidualnego i organizacyjnego. Chodzi tu o wyjaśnienie natury przejawów pozytywnych zachowań pracowników w organizacji poprzez dorobek psychologii pozytywnej przenoszony na grunt organizacyjny.