

Anna Lipka\*

## Sukces zespołu performerskiego – próba operacjonalizacji

### Wstęp

Praca zespołowa (czyli praca osób współdziałających ze sobą przez określony przedział czasu celem realizacji zadania, wykonanie którego generuje określone zależności, powinności wykonawcze i odpowiedzialność [Gellert, Nowak, 2008, s. 22]) dotyczyć może nie tylko wysoce zestandaryzowanej sfery produkcji i usług, ale i funkcjonowania kreatywnych zespołów. Przedmiotem niniejszych rozważań uczyniono pracę zespołową artystów-performerów (funkcjonujących m.in. w organizacjach, których misją jest zaspokojenie potrzeb kulturalnych). Studium literatury przedmiotu wskazuje bowiem na to, iż ich sukcesy rozpatrywane są głównie przez pryzmat subiektywnie określanych kryteriów. Istnieje zatem luka badawcza, którą wypełnić może adekwatna operacjonalizacja sukcesu.

Zespoły performerskie stanowią podmiot podażowej strony tzw. rynku doznań (*experience economy*), na którym to oferowane są wyjątkowe, zaspokajające potrzeby estetyczne (a zatem o cechach odpowiadających kreatywności) wydarzenia i przeżycia. Rynek ten, związany z „kulturą przeżywania”, stanowi swego rodzaju „fabrykę emocji” dla osób z potrzebami estetycznymi, reprezentującymi określony syndrom kulturowy, oznaczający „podzielany przez członków zbiorowości wzorzec postaw, przekonań, kategoryzacji, samookreśleń, norm, definicji, ról, wartości i innych subiektywnych elementów kultury, zorganizowany wokół pewnego tematu” [Triandis, 2004, s. 331]. Oferta na nim charakteryzuje się [Auslander, 2012, s. 6; Brandstaetter, 2014; Mersch, 2002, s. 10; Phelan, 1993, s. 148]:

- bezpośredniością, tj. „nażywnością” („obecnością żywych ciał”, nierozłącznością podmiotu przeżywającego z oferowanym doznaniem); oferowaniem doznań w określonym miejscu i czasie,
- integracją produkcji i konsumpcji,
- zmysłowo-afektywną nieprzewidywalnością; otwartością na przygodę,
- performatywnością w postaci intensywnego doświadczania terażniejszości.

---

\* Prof. dr hab., Katedra Zarządzania Organizacjami, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, katedra.zo@ue.katowice.pl

Realizacja tej oferty może zakończyć się porażką albo większym bądź mniejszym sukcesem. W związku z tym pojawia się pytanie: czy istnieje możliwość jego gradacji? Cele cząstkowe poniższej analizy sprowadzają się zatem do identyfikacji poszczególnych kryteriów konstytuujących sukces zespołu performerskiego. Celem głównym jest natomiast opracowanie narzędzia uwzględniającego różnorodne aspekty i pomagającego w ocenie, czy zespół performerski odniósł sukces (większy niż inne zespoły, względnie – większy niż w przeszłości). Jako metodę badawczą zastosowano wnioskowanie na podstawie przeprowadzonego studium literatury przedmiotu.

Artykuł stanowi własną kontynuację badań zespołu Katedry Zarządzania Organizacjami Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, sfinansowanych ze środków na utrzymanie potencjału badawczego w 2017 r.

## 1. Założenia i metodyka analizy

Sukces – będący przeciwieństwem niepowodzenia – oznacza pomyślny wynik, powodzenie, osiągnięcie [Styś, Styś, 2016, s. 309]. W literaturze przedmiotu [Czekaj, Ziębicki, 2013, s. 46–52; Jaremczuk, Molter, 2016, s. 114] prezentowane są uniwersalistyczne bądź indywidualistyczne ujęcia sukcesu. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto perspektywę sukcesu, która nie jest ani podejściem uniwersalistycznym (definiującym sukces każdej organizacji w jednakowy sposób), ani indywidualistycznym (poszukującym źródeł sukcesu w pozytywnych procesach opisujących kooperację jednostek i zespołu), lecz sytuuje się pomiędzy nimi, definiując w ten sam sposób sukces dla podmiotów o tym samym charakterze (np. prowadzących określoną działalność twórczą). Założono też, iż sukcesu nie należy oceniać w kategoriach zero-jedynkowych, lecz dokonywać jego gradacji.

Przyjęty cel analizy odnoszonej do działań zespołu określonego rodzaju (kreatywności performatywnej) wymaga operacjonalizacji pojęcia sukcesu. Jak podaje E. Babbie [2013, s. 549], *operationalization* oznacza „proces tworzenia definicji operacyjnych czy innego określania dokładnych procedur pomiaru wartości zmiennej”.

W pierwszym etapie realizacji procesu zorientowanego na operacjonalizację przeprowadzono kwerendę literatury przedmiotu dotyczącą zespołów performerskich. Pozwoliła ona na stwierdzenie, iż ich działalność ma charakter (mniej lub bardziej) twórczy (kreatywny). Kreatywność przyjęto zatem za wyznacznik (inaczej – wymiar) sukcesu tych zespołów.

Wynik tej kwerendy zdeterminował treść drugiego etapu postępowania badawczego (por. punkt 2) – wybór spośród podawanych w literaturze przedmiotu kryteriów twórczości tych przydatnych do oceny twórczości

zespołów performerskich. Odrzucono ponadto kryteria, stosowanie których wiązałoby się z wysoką pracochłonnością, grożącą niską efektywnością przeprowadzanej diagnozy.

W toku etapu drugiego określono zatem sposób oceny twórczości (por. punkt 2), który „narzucił” dalszy kierunek postępowania w postaci weryfikacji możliwości zastosowania takiego samego sposobu oceny w odniesieniu do dalszego wymiaru sukcesu zespołu performerskiego. Po kwerendzie literatury przedmiotu dotyczącej performatyki oraz funkcjonowania zespołów ustalono, iż odnoszące się do różnych kryteriów charakterystyki ich sukcesów zagregować można – oprócz wymiaru kreatywności – w wymiar, który można określić psychofizycznym dobrostanem zespołu (por. punkt 3). Pozwala to stwierdzić, iż proponowany rodzaj oceny sukcesu ma charakter wielowymiarowy. Tego rodzaju ocena jest „pełniejsza aniżeli jednokryterialna, daje bowiem bardziej wszechstronny obraz” [Stabryła, 2016, s. 367].

Etap czwarty postępowania badawczego (por. punkt 4) dotyczył pokazania wykorzystania siedmiopunktowej skali typu likertowskiego w tejże ocenie, a także przykładowego określenia i zinterpretowania profilu sukcesu za pomocą indeksu będącego średnią arytmetyczną z punktów oceny przyznanych poszczególnym kryteriom (możliwe jest też zastosowanie średniej arytmetycznej ważonej). Wybór tego rodzaju skali wynikał z wcześniejszego wyboru narzędzia oceny kreatywności.

## **2. Operacjonalizacja kreatywności jako wymiaru sukcesu zespołu performerskiego**

Kryteria kreatywności (twórczości) podawane w literaturze przedmiotu [Nęcka, 2012, s. 26–37] bywają dzielone na ukryte i jawne. Według definicji kryteria ukryte „to takie, które działają *implicite*, ponieważ nikt ich nie definiuje ani nie ujawnia przed przystąpieniem do oceny” [tamże, s. 32]. Są one stosowane m.in. w ramach opracowanej przez T. Amabile techniki oceny konsensualnej (*Consensual Assessment Technique*, CAT). Twórczość zdaniem tej autorki – według tzw. definicji teoretycznej – odnosi się do nowości i wartości, natomiast zgodnie ze sformułowaną przez nią tzw. definicją operacyjną: „jakiś wytwór lub reakcja jest twórcza o tyle, o ile właściwie dobrani obserwatorzy, niezależnie od siebie, zgadzają się co do tego” [Amabile, 1982, s. 1001, za: Nęcka, 2012, s. 32–33]. Ocena tego rodzaju jest pracochłonna i musi być dokonywana przez ekspertów. Ponadto stosowane w niej niektóre kryteria, np. poczucie rytmu, nie muszą być adekwatne do każdego rodzaju twórczości performatywnej. Kryterium CAT niewątpliwie pasującym do performansu jest natomiast sprawność warsztatowa oraz „podobanie się”, związane z subiektywnie postrzeganą wartością estetyczną.

Do kryteriów ukrytych zaliczane jest również – wymieniane przez J. Brunera [1978] – tzw. skuteczne zdziwienie, a także – sformułowane przez E. Nęcą [2012, s. 34] – kryterium „długiej drogi do akceptacji”, zwieńczonej przekonaniem o niezwykłości efektu procesu tworzenia.

Kryteria jawne obarczone są mniejszym subiektywizmem niż kryteria ukryte. Oznaczają one [tamże, s. 27]: „zazwyczaj obiektywnie stwierdzalne dowody społecznego uznania dzieła lub jego autora, (jak – przyp. A.L.) indeksy cytowań prac naukowych, nakłady i liczba wydań książek, a nawet ceny aukcyjne obrazów, grafik czy rzeźb”. W przypadku zespołów performerskich chodzić może na przykład o dynamikę liczby uczestników performansów. Wyżej wymienione kryteria nie są jednak wolne od wad (np. zależność od „władzy” twórcy, tj. jego wpływu na karierę innych, od cech rynku, wielkości nakładów na (auto)promocję). W związku z tym proponuje się [tamże, s. 27–28], opracowane przez D.K. Simontona, tzw. podejście historiometryczne. Pomijając związane z nim nakłady (dogłębność znajomości dzieł twórców), dotyczy ono twórców już nieżyjących. Zważywszy choćby tylko na cele użyteczne oceny oryginalności zespołów performerskich (opracowywanie ich rankingów, przydatnych dokonującym wyboru oferty klientom), podejście to nie ma w odniesieniu do nich racji bytu.

Do bezpośredniego zastosowania nadają się natomiast następujące, opublikowane w 1999 r. przez S. Besemer i K. O’Quin, trzy wymiary oceny z łącznie dziewięcioma aspektami [za: Nęca, 2012, s. 31–32]:

- wymiar nowości (z dwoma aspektami: zadziwiający i oryginalny),
- wymiar sensowności (opisywany przez cztery aspekty, tj.: logiczność, przydatność, wartościowość oraz zrozumiałość),
- wymiar stylu (na który składają się trzy aspekty: naturalność, doskonałość wykonania, elegancja).

Tworzą one „skalę semantyczną dzieł twórczych” tych autorek. Fakt, iż nawet eksperci, nie mówiąc już o „zwykłych” widzach, mogą popełniać błędy w ocenianiu (na przykład błąd aueroli) stanowi wprawdzie wadę powyższego narzędzia operacjonalizacji twórczości, ale przecież żadne z nich nie jest od nich wolne. Zaletą skali jest niewątpliwie uwzględnienie wartościowości. Wartość pracy zespołu performerskiego może mieć wartość pragmatyczną (użyteczną) oznaczającą jego sprawczość. Wyraża się ona w jego wpływie na „programowanie życia” u odbiorców performansu, którzy podczas niego doznali nie tylko określonych odczuć (np. zachwyty, relaksu, przyjemności, *katharsis*), ale i imperatywu poczynienia określonych zmian w swoich działaniach (np. większego zaangażowania się w dobroczynność, w zmiany polityczne, społeczno-kulturowe albo w inwestowanie w kształtowanie własnej empatii). Ze sprawczością zespołów

performerskich należy kojarzyć wymiar sensowności „skali semantycznej dzieł twórczych” (dokładniej: aspekt przydatności i wartościowości). W wykorzystaniu tych kryteriów nie powinno przeszkadzać, iż autorki skali – konstruując ją – miały z pewnością na myśli dzieło ukończone, a nie – jak w przypadku performansu – „dzieło w toku”. Ujęty w skali aspekt „elegancki” odpowiada natomiast innej grupie wartości, mianowicie wartości estetycznej.

Z twórczością performatywną i jej oceną koresponduje egalitarne podejście do badań nad twórczością, kojarzone z osobą J.P. Guilforda [1978], według którego ocena ta powinna obejmować: płynność, giętkość i oryginalność. Płynność (słowna, ideacyjna i skojarzeniowa) oznacza łatwość wytwarzania pomysłów i jest operacjonalizowana przez ich liczbę. Zespół performerski może kreować wiele pomysłów, ale ich – na przykład z przyczyn finansowych bądź dotyczących wystarczającej popularności dotychczas wykonywanych performansów – nie realizować. Podobne stwierdzenie można odnieść do giętkości, która jest „gotowością do zmiany kierunku myślenia; operacyjnym wskaźnikiem tej zdolności może być różnorodność pomysłów, czyli kategorii, do jakich można je zaliczyć” [Nęcka, 2012, s. 29–30]. Zauważyć jednak trzeba, iż giętkość adaptacyjna (modyfikacja myślenia spowodowana okolicznościami, warunkami) przystaje do sytuacji towarzyszących performansom (bardziej niż giętkość spontaniczna, niewymuszona takimi warunkami). Jeśli chodzi o oryginalność, czyli „zdolność do wytwarzania reakcji nietypowych, niezwykłych, niepowtarzalnych” [tamże, s. 30], to jej określenie za pomocą wskaźnika frekwencyjnego (pojawianie się danego pomysłu u niewielkiego odsetka badanych czy – w tym przypadku – zespołów) wymagałoby stworzenia adekwatnej bazy porównawczej. Porównując kryteria twórczości J.P. Guilforda z aspektami oceny ujętymi w „skali semantycznej dzieł twórczych”, należy zauważyć, iż skala nie obejmuje wprawdzie płynności i różnorodności, ale ich określenie w stosunku do zespołów performerskich jest utrudnione. Oryginalność jest w niej natomiast ujęta.

Z punktu widzenia niniejszej analizy bardziej przydatne do oceny kreatywności zespołu performerskiego wydaje się zatem narzędzie autorstwa S. Besemer i K. O’Quin, tym bardziej że zawarty w nim aspekt wymiaru stylu określany „dobrym wykonawstwem” odpowiada kryterium staranności, które to kryterium dołączył E. Torrance [1974] do specyfikacji kryteriów twórczości wg J.P. Guilforda.

Kreatywność zespołu performerskiego powinna znaleźć odzwierciedlenie w jego wizerunku na rynku artystycznym, którego mierzalnym efektem jest zwiększająca się widownia czy rosnąca trudność w dostaniu się na występ zespołu.

### 3. Operacjonalizacja psychofizycznego dobrostanu zespołu performerskiego jako wymiaru jego sukcesu

Wymagania pracy wobec członków zespołu performerskiego są szczególnie wysokie w odniesieniu do zręczności, wysiłku umysłowego czy psychoneurologicznego. Utrzymanie wartości zespołu performerskiego wymaga zatem inwestycji gwarantujących utrzymanie jak najdłuższej wartości kapitału ludzkiego zespołu, w tym – zachowanie potencjału kreatywności, tzn. zdolności do tworzenia oryginalnych i wartościowych performansów.

Potrzebne są w szczególności inwestycje mające zwiększyć bezpieczeństwo i – w miarę możliwości – komfort pracy performerów, tj. ich psychofizyczny dobrostan. Może być on operacjonalizowany oceną stopnia trudności, na przykład przy wykorzystaniu metody UMEWAP-2000 [Jacukowicz, 2002].

Z pewnością rozwój zespołu performerskiego zapewniający psychofizyczny dobrostan wymaga inwestycji (np. o charakterze mediacyjnym) w zarządzanie konfliktem. W zespole performerskim, funkcjonującym w warunkach niepewnego, stale zmieniającego się (ze względu na nieprzewidywalne, ale z pewnością stale rosnące oczekiwania widowni) otoczenia, aktywność jego członków przebiega bowiem nierzadko w warunkach presji czasu. Wymóg coraz szybszego tempa pracy wzmacniany jest też aspiracjami, motywacją osiągnięć, chęcią wyróżnienia się na rynku artystycznym. Wymienione czynniki mają charakter stresu- i konfliktogenny.

Podobne skutki wywołuje pracoholizm członków zespołu. Nie są bowiem od niego wolni artyści (por. symptomy pracoholizmu zidentyfikowane w oparciu o analizy biograficzne [Lipka i inni, 2013]), którzy nie potrafią uwolnić swoich myśli od pracy, choćby ze względu na – także ich niekiedy dotyczącą – chwiejną samoocenę, odczuwanie lęku przed porażką (mogącą w ich mniemaniu nastąpić, jeśli zrobią sobie przerwę w pracy), dążenie do uznania (chwilowego odczucia zadowolenia z pracy), obawę przed posądzeniem o lenistwo, nieumiejętność zastosowania innego (niż nadzaangażowanie w pracę) mechanizmu obronnego (w sytuacji ucieczki przed problemami osobistymi, rodzinnymi, towarzyskimi). Pracoholizm powoduje straty na wartości dotyczące wszystkich składowych kapitału ludzkiego, tj. wiedzy, zdolności, umiejętności, zdrowia, motywacji, postaw i wartości. Ma więc zarówno negatywny wpływ na kreatywność zespołu, jak i jego psychofizyczny dobrostan. Niwelowaniu związanych z nim skutków służyć mogą inwestycje w programy chroniące przed „zatraceniem się” w pracy.

Sukces zespołu performerskiego identyfikowany poprzez jego dobrostan oznacza również – obok zaspokojenia potrzeby afiliacji i uznania – zaspokojenie potrzeby znaczenia. Performerzy postrzegają bowiem sukces

nie tylko przez pryzmat wzrostu rynkowej wartości/atrakcyjności swojego zespołu, ale także z perspektywy własnej wartości dla niego. Kształtowaniu się takiego poczucia wartości nie sprzyja zmuszanie członków zespołu do łamania ich priorytetów, standardów (wykonawczych, etycznych) i granic, a sprzyjają – wzmacniające poczucie autonomii i sensu pracy – inwestycje w partycypację.

Choć dla członków zespołu performerskiego płaca nie musi być priorytetem, ważne jest zapewnienie poczucia sprawiedliwości gratyfikacyjnej, zarówno w znaczeniu doceniania udziału w sukcesie, jak i wynagrodzenia materialnego – adekwatnego do ponoszonego wysiłku. W związku z tym inwestycje w projektowanie wynagrodzeń mogą być traktowane jako inwestycje w psychofizyczny dobrostan zespołu.

Inwestycyjny w tym znaczeniu charakter ma też wdrażanie koncepcji zarządzania zorientowanego na zdarzenia krytyczne w życiu pracowników [Armutat, 2009] lub inne, niezinstytucjonalizowane formy wspierania członków zespołu w trudnych dla nich sytuacjach (np. choroby, śmierci w rodzinie). Inwestycje tego rodzaju mają zarazem charakter prolojalnościowy, zawierając w sobie także kształtowanie wzajemnego zaufania.

#### 4. Propozycja narzędzia wielowymiarowej oceny sukcesu zespołu performerskiego

W tabelicy 1 podano przykład oceny, według wyżej zaproponowanych kryteriów, dwóch zespołów performerskich (Zamiast porównywania sukcesów różnych zespołów można to narzędzie stosować do porównywania różnych sukcesów tego samego zespołu).

**Tabela 1. Ocena sukcesów dwóch zespołów performerskich – przykład**

Aspekt oceny / Punktacja	1 (niski stopień nasilenia)	2	3	4	5	6	7 (wysoki stopień nasilenia)
1K (wywołanie zdziwienia)		*				+	
2K (oryginalność)			*		+		
3K (logiczność)					*		+
4K (przydatność)			*			+	
5K (wartościowość)			*		+		
6K (zrozumiałość)				*			+
7K (naturalność)				*			+
8K (dobre wykonawstwo)		*					+
9K (eleganckość)			*		+		

Aspekt oceny / Punkcja	1 (niski stopień nasilenia)	2	3	4	5	6	7 (wysoki stopień nasilenia)
1D (brak zagrożeń czynnikami uciążliwości)							*+
2D (brak eskalacji konfliktów interpersonalnych)	+			*			
3D (brak strat na wartości kapitału ludzkiego wskutek pracoholizmu)		+			*		
4D (wzmacnianie poczucia sensu pracy)						+	*
5D (zezwole nie na autonomię w pracy)						*+	
6D (docenianie partycypacji)		+		*			
7D (odczuwanie atrakcyjności rynkowej)		*	+				
8D (sprawiedliwość gratyfikacyjna)				+		*	
9D (wspieranie w trudnych sytuacjach)	+						*

Objaśnienia:

K – kryteria odnoszące się do wymiaru kreatywności wg skali semantycznej S. Besemer i K. O'Quin;

D – kryteria dotyczące wymiaru psychofizycznego dobrostanu;

\* – oceny zespołu A;

+ – oceny zespołu B.

Źródło: Opracowanie własne przy wykorzystaniu: [Nęcka, 2012, s. 31–32].

Jak wynika z tabeli, zespół B osiągnął łącznie większy sukces (87:18), a także większy sukces w wymiarze kreatywności (55:9), natomiast zespół A – w wymiarze psychofizycznego dobrostanu (48:9).

## Zakończenie

W opracowaniu zaprezentowano poszerzoną (o wymiar psychofizycznego dobrostanu) skalę semantyczną S. Besemer i K. O'Quin jako narzędzie do identyfikacji zmiennych określających sukces zespołu performerskiego. Wskazano możliwości interpretacyjne uzyskiwanych z jego pomocą wyników.



W ramach dalszych badań celowa będzie empiryczna weryfikacja tegoż narzędzia, a także sprawdzenie możliwości jego zastosowania – po odpowiednich modyfikacjach – w odniesieniu do innych (nieartystycznych) kreatywnych zespołów, takich jak zespoły badawcze (przyczyniające się do tworzenia wiedzy), zespoły zajmujące się dobroczynnością (kreowaniem dobra) czy zespoły wdrożeniowe (podejmujące działania przekształcające kreatywność w innowacje).

L. Nash i H. Stevenson [2006, s. 2] twierdzą, iż definicja sukcesu podlega redefinicji pod wpływem zmian dotyczących osób, zespołów i organizacji, jak i zmian w jej otoczeniu. Zastosowane w opracowanym narzędziu kryteria korespondują przy tym – ale tylko do pewnego stopnia – z wyróżnionymi przez tych autorów segmentami trwałego sukcesu, jakimi są: szczęście, osiągnięcia, ważność i spuścizna. Modyfikacje zidentyfikowanych w powyższej analizie kryteriów będą niezbędne, gdy udoskonalone zostaną narzędzia pomiaru kreatywności bądź zmienią się (na przykład wskutek transgresji generacyjnych) zapatrywania na dobrostan zespołu.

## Literatura

- Amabile T.M. (1982), *Social psychology of creativity: A consensual assessment technique*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 43, No. 5.
- Armutat S. (2009), *Lebensereignisorientiertes Personalmanagement. Eine Antwort auf die demografische Herausforderung*, W. Berelsmann Verlag, Bielefeld.
- Auslander P. (2012), *Digital Liveness. A Historico-Philosophical Perspective*, „A Journal of Performance and Art”, Vol. 34, No. 3.
- Babbie E. (2013), *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Besemer S., O Quin K. (1993), *Assessing creative products: Progress and potential*, w: S.G. Isaksen, M.C. Murdock, R.L. Firestien, D.J. Treffinger (eds.), *Nurturing and developing creativity: The emergence of a discipline*, Ablex, Norwood, New York.
- Brandstaetter U. (2014), *Aesthetische Erfahrung. Handbuch Kulturelle Bildung*, [www.kubi-online.de/artikel/aesthetische-erfahrung](http://www.kubi-online.de/artikel/aesthetische-erfahrung), dostęp: 22.01.2014.
- Bruner J.S. (1978), *Warunki działalności twórczej*, w: J.S. Bruner (red.), *Poza dostarczone informacje: Studia z psychologii poznawania*, PWN, Warszawa.
- Czekaj J., Ziębicki B. (2013), *Pozytywna nauka o organizacji na tle ewolucji teorii i koncepcji zarządzania*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 3.
- Gellert M., Nowak C. (2008), *Zespół*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Guilford J.P. (1978), *Natura inteligencji człowieka*, PWN, Warszawa.
- Jacukowicz Z. (2002), *Praca i jej opłacanie. System taryfowy. Przykładowy taryfikator kwalifikacyjny*, ODDK, Gdańsk.
- Jaremczuk K., Molter A. (2016), *Idee formatywne w procesie dążenia do sukcesu organizacji*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 2, cz. 2.

- Lipka A., Waszczak S., Winnicka-Wejs A. (2013), *Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?*, Difin, Warszawa.
- Mersch D. (2002), *Ereignis und Aura. Untersuchungen zu einer Aesthetik des Performativen*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt a/M.
- Nash L., Stevenson H. (2006), *Czym naprawdę jest sukces?*, „Harvard Business Review Polska”, nr 38.
- Nęcka E. (2012), *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Phelan P. (1993), *Unmarked. The Politics of Performance*, Routledge, New York, London.
- Stabryła A. (2016), *Zdolność rozwojowa jako główna determinanta osiągnięć przedsiębiorstwa*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 2, cz. 2.
- Styś A., Styś S. (2016), *Sukces organizacji – opcja marketingowa*, „Zarządzanie i Finanse”, nr 2, cz. 2.
- Torrance E.E. (1974), *Torrance tests of creative thinking*, IL:Scholastic Testing Services, Bensenville.
- Triandis H.C. (2004), *Kultura a subiektywny dobrostan*, w: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

## Streszczenie

Przedmiotem niniejszych rozważań uczyniono pracę zespołową artystów-performerów (funkcjonujących m.in. w organizacjach, których misją jest zaspokojenie potrzeb kulturalnych), a celem – opracowanie narzędzia do oceny ich sukcesu. Artykuł prezentuje – wypracowaną na bazie studium literatury przedmiotu – metodykę badawczą określania dwóch podstawowych wymiarów sukcesu zespołów performerskich, zoperacjonalizowanych na kilkanaście zmiennych, a także demonstuje przykład jej zastosowania.

## Słowa kluczowe

rynek doznań, kreatywność zespołów, dobrostan, skala semantyczna

## The success of the performers team – operationalisation attempt (Summary)

The subject of reflection is the team work of artists-performers (functioning – among others – in organisations whose mission is to meet cultural needs) and objective – to develop tools to assess their success. The article shows – developed on the basis of a literature study – the methodology of research for determining the two fundamental factors of the success of artists – performers teams which are operationalised for a number of variables, and finally demonstrates an example of its use.

## Keywords

experience market, creativity of teams, well-being, semantic differential