

La valorización normativa del optimismo: un estudio en empleados en la provincia de Buenos Aires

The Normative Valorization of Optimism: a Study in Employees in the Province of Buenos Aires

Luisa Mayoral¹, Amine Rezrazi², Bernard Gangloff³

¹Centro de Estudios en Administración. Facultad de Ciencias Económicas, U.N.C.P.B.A., Tandil (Argentina), ²Laboratoire de Psychologie et Neurosciences de la Cognition et de l'Affectivité, Université de Rouen (Francia), ³Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale, Université Paris 10 (Francia).

mayoral.luisa@gmail.com



Cómo citar Citation

Mayoral, L., Rezrazi, A., & Gangloff, B. (2017). La valorización normativa del optimismo: un estudio en empleados en la provincia de Buenos Aires. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9, doi: 10.5872/psiencia/9.4.23

Recibido Received

28 / 02 / 2017

Aceptado Accepted

16 / 11 / 2017

Copyright

© 2017 Mayoral

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons [BY-NC-SA 4.0](#), lo que permite compartirlo o adaptarlo, sin fines comerciales, con indicación del autor y la fuente original.

This is an open access article under Creative Commons [BY-NC-SA 4.0](#) license, which allows sharing or adapting it in any medium, without commercial purposes, giving credit to original author and source.

Esta investigación fue financiada con la ayuda del Centro de Estudios en Administración y Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.C.P.B.A.

Resumen

Enfrentados a las dificultades y a los obstáculos, los individuos reaccionan en forma diferente unos de otros: algunos se desalientan y abandonan inmediatamente, mientras que otros, por el contrario, perseveran. Uno de los factores explicativos de estas diferencias es el optimismo. En el ámbito organizacional, el optimismo tiene efectos beneficiosos en términos de involucramiento en el trabajo, desempeño, ... lo que conduce a pensar que los responsables de empresa esperarán de sus empleados un comportamiento en tal sentido y que los empleados serán conscientes de esta expectativa, pudiendo atribuirse a tal optimismo un carácter normativo. Cuatro grupos de empleados (cuadros jerárquicos y subordinados) han respondido a un cuestionario de optimismo/pesimismo. Cada uno de ellos lo ha hecho desde uno de los cuatro principales paradigmas habitualmente utilizados para poner en evidencia la existencia de una norma social: el paradigma del legislador (que permite verificar la valorización de una conducta) y los tres paradigmas de la autopresentación (para examinar la consciencia de esta valorización). Como resultado, se ha observado que, efectivamente, los cuadros jerárquicos esperan de sus empleados que estos se muestren optimistas, y que los empleados no jerárquicos son conscientes de esta expectativa, dando prueba de su optimismo tanto espontáneamente como bajo consigna de dar una buena imagen de sí mismos ante el jefe y que por el contrario, se declaran pesimistas para dar una mala imagen. Tales hallazgos se inscriben, en consecuencia, en el sentido de la hipótesis de normatividad.

Palabras clave

Optimismo, Norma social, Organización, Evaluación-empleados

Abstract

Faced with difficulties or obstacles, individuals react differently from each other: some are discouraged and give up immediately, others rather persevere. One of the explanatory factors for these differences is optimism. In organizational environment, optimism leads to many benefits in terms of commitment to the work, performance, ... which leads to think that line managers expect their subordinates to be optimistic and that these subordinates are aware of this expectation, and consequently to consider that optimism can be normative. Four populations (line managers and subordinates) responded to an optimism/pessimism questionnaire, each population being confronted with one of the three main paradigms usually used to highlight the existence of a social norm: legislator paradigm (to verify the valorization of a behavior) and the three paradigms of autopresentation (to examine the awareness of this valorization). Results effectively show that line managers expect their subordinates to be optimistic, and that these subordinates are aware of this expectation, showing optimism as well spontaneously as to be positively appreciated, and conversely declaring to be pessimistic if they want to give a bad image of themselves. Such data are in line with the hypothesized normativity.

Keywords

Optimism, Social Norm, Organization, Employees Assessment.

Introducción

Es común encontrar diferencias inter-individuales en la manera en que los individuos reaccionan a las dificultades con que la vida los enfrenta: "Después de un amargo fracaso o de una herida grave, algunos se derrumbarán, sintiéndose incapaces de volver a enfrentar la vida. Otros, sin embargo, se recuperarán y considerarán el fracaso como un obstáculo temporal, abriendo la puerta a nuevos desafíos" (Martin-Krumm & Sarrazin, 2004, p.10). Una de las características explicativas de estas diferencias parece encontrarse en el grado de optimismo (vs de pesimismo) de unos y de otros.

Sin embargo, el concepto de optimismo/pesimismo (Peterson, 2000; Trottier, Trudel, & Halliwell, 2007) está todavía lejos de estar perfectamente claro y aún son necesarias investigaciones para, al menos, arribar a una mejor comprensión del concepto. El presente artículo se sitúa dentro de esta perspectiva de clarificación y propone atribuir al optimismo un carácter normativo dentro del ámbito organizacional. Tal hipótesis podría ser caracterizada como pertinente, a la luz de numerosos estudios que, como detallaremos más adelante, han puesto en evidencia que la variable optimismo/pesimismo posee ciertos atributos propios de las normas sociales, tanto en el plano de su génesis (el optimismo/pesimismo parece ser una variable adquirida y su grado de adquisición varía según los grupos sociales) como desde sus efectos benéficos (sistemáticamente señalados por la literatura).

Intentaremos demostrar aquí, empíricamente, que el optimismo posee otra característica normativa adicional al ser objeto de una valorización social en el medio organizacional. Presentaremos a continuación, algunos elementos que hacen a la definición de las normas sociales y del optimismo; para luego, a fin de legitimar nuestra hipótesis referirnos a las relaciones obtenidas entre el optimismo y los criterios que caracterizan a una norma social.

Orígenes y definiciones de los conceptos

El término "norma" remite a tres grandes definiciones (cf. Maisonneuve, 1973, p.59): una, de naturaleza estadística (que se corresponde con el nivel medio de aparición de un fenómeno, con lo cual, estar dentro de la norma significa estar dentro de la media), otra, de diferenciación en relación a lo patológico (para la cual, estar dentro de la norma indica un funcionamiento correcto) y una más, de tipo psico-social. Esta última acepción es la aquí nos interesa, y es definida por Maisonneuve (1973, p.59) como "aquello que se presenta como deseable, conveniente, en una sociedad o grupo particular". Dubois señala (1994, p.28), que "una norma define un conjunto de eventos juzgados como buenos, como deseables, por el colectivo de donde emana, por oposición a otro conjunto de eventos considerados como menos buenos, como menos deseables, o incluso, francamente malos". Más precisamente, Dubois aclara que toda norma resulta de un aprendizaje social (lo que significa que la difusión y la integración de las normas varían según los grupos sociales) y está fundada en una atribución informal de valor (ligado a la utilidad y/o a la deseabilidad atribuida a la norma en el marco del funcionamiento social: Dubois, 2005). La adopción de la norma permite así (cf. Kelley, 1952) ser aceptado (es decir, integrado o mantenido) dentro del grupo que valoriza la conducta considerada (y que se traduce en una manera de comportarse, de ser o de pensar).

Muchas de las obras, a las cuales nos referiremos más detalladamente a continuación, han puesto en evidencia que el optimismo es resultado de una adquisición, que el grado de esta adquisición varía según los grupos sociales, y que un grado elevado de optimismo produce numerosos efectos benéficos, siendo estos tres elementos, característicos de una norma social. Considerando entonces, estos efectos benéficos, el presente artículo tiene por objetivo evidenciar, que en el medio organizacional, el optimismo responde también a otro criterio, el criterio principal (*cf. l'étude princeps* de Jellison & Green, 1981) que permite conferir a un objeto un status normativo, a saber : su valorización consciente ; esto es, el hecho de que las personas que manifiesten un grado elevado de optimismo serán preferidas a aquellas que presenten un grado más bajo, y que estas personas serán conscientes de tal valorización diferencial, y se mostrarán lo más optimistas posibles para dar una buena imagen de sí mismas

El concepto de optimismo hunde sus raíces en dos teorías norteamericanas: la Teoría del estilo explicativo de Seligman (Overmier & Seligman, 1967; Seligman & Maier, 1967) y la Teoría de la disposición al optimismo (Scheier & Carver, 1985; Scheier, Carver & Bridges, 1994, 2002).

El estilo explicativo

El término "estilo explicativo" surge de los trabajos sobre la teoría de la "resignación aprendida", en el marco de estudios acerca del comportamiento animal. Seligman y sus colegas han descubierto que aquellos perros que han sido expuestos a un estímulo doloroso (descarga eléctrica) al que no podían escapar, luego, cuando son colocados en la misma situación, pero con la posibilidad de evitar el estímulo mediante una simple acción, permanecen postrados, sufriendo pasivamente el estímulo. Esto es, ellos perciben la situación como incontrolable, con independencia entre su comportamiento y la evitación de la descarga (Gernicon, Fleurance, Wolff & Reine, 1998): han "aprendido" la inutilidad de todo esfuerzo de evitación y esperan con resignación la nueva situación. Al contrario, los perros que no han sido sometidos anteriormente a este estímulo aprenden a evitarlo. Seligman ha sugerido que tal proceso podría encontrarse también entre los seres humanos (Hirito & Seligman, 1975; Seligman, 1972, 1975): cuando las personas se enfrentan a eventos incontrolables, es decir eventos para los cuales ninguna acción para evitarlos parece posible, estas personas podrían sufrir de deficiencias cognitivas (dificultad de aprender respuestas de evitación de estímulos), motivacionales (que se traducen en pasividad) y emocionales (estados emocionales negativos).

Esta primera formulación, resultado de observaciones realizadas sobre animales, ha sido considerada demasiado simplista para poder ser aplicada directamente sobre los seres humanos (véase Peterson & Park, 1998). Abramson, Seligman & Teasdale (1978) le han introducido, entonces, atribuciones (o explicaciones) causales. Esta nueva perspectiva predice que cuando una persona haga frente a un evento negativo inevitable, se preguntará por qué es que tal evento se produce, y será esa respuesta la que determinará sus expectativas (en especial, su posibilidad de desarrollar los síntomas de la resignación aprendida), y, a continuación, su estilo explicativo: optimista vs pesimista. Así, según Seligman y sus colegas (Buchanan & Seligman, 1995; Gillham, Shatté, Reivich & Seligman, 2001; Peterson, Seligman & Vaillant, 1988; Seligman,

1991), el optimismo es una característica individual basada en el estilo explicativo, es decir sobre la manera, relativamente estable, en que las personas explican los eventos a los cuales son confrontados, o, más precisamente sobre la "tendencia de una persona a dar el mismo tipo de explicaciones a diferentes eventos a los que es confrontada" (Peterson, Buchanan & Seligman, 1995, p. 1).

Son tres los criterios explicativos de los eventos normalmente tenidos en cuenta: la instancia de control (interno vs externo), la estabilidad (estable vs inestable) y la globalidad (global vs específico). Así, frente a una situación negativa, el pesimista exagera su responsabilidad (causa interna), ve allí una causa estable, reproducible (la causa del evento actual estará presente en el futuro), y esta causa afectará muchos aspectos de la vida de esta persona, todos en forma negativa (aspecto global, general: "Cualquiera sea el ámbito, yo no llegaré jamás a nada"), mientras que el optimista apela a causas externas (como la mala suerte o el azar), ve allí la intervención de una causa temporaria, y evita generalizar (esta causa no afecta más que un aspecto limitado de la vida de esta persona). Como corolario, resulta que para explicar los eventos positivos, el optimista recurre a causas internas, permanentes y universales, mientras que el pesimista actúa en forma inversa, recurriendo a explicaciones externas, temporarias y específicas. En otros términos, cuando, para explicar eventos negativos, la persona utiliza, de manera recurrente, atribuciones internas, estables y globales, se hablara de un estilo atribucional pesimista, y por el contrario, cuando los atribuye a causas externas, inestables y específicas, esto será calificado como un estilo atribucional optimista.

El optimismo disposicional

En cuanto al optimismo disposicional, se destacan los trabajos de Carver & Scheier (1981) enmarcados en el modelo de auto-regulación del comportamiento. Según Trottier, Trudel & Halliwell (2007, p.10-11) desde este modelo "se ponen en cuestión las expectativas de las personas respecto de situaciones específicas, así como los efectos de esas expectativas sobre sus comportamientos. Más precisamente, si los individuos creen que los objetivos que se fijan son accesibles, continuarán llevando a cabo los esfuerzos necesarios para lograrlos, aunque sea difícil [...]. A la inversa, si los objetivos que las personas quieren alcanzar les parecen inaccesibles, se genera una tendencia a disminuir los esfuerzos o a des-involucrarse". Pero es a partir de Scheier & Carver (1985, 1992), quienes se han interesado particularmente por los efectos de las expectativas generales de los individuos, que el concepto de optimismo disposicional ha nacido: las personas que esperan que ocurran más cosas buenas que malas son los optimistas. A la inversa, los que esperan más eventos negativos que positivos son los pesimistas (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010; Gruber-Baldini, Ye, Anderson & Shulman 2009).

Trottier, Mageau, Trudel & Halliwell (2008, p.238) señalan que "según Carver & Scheier, la disposición al optimismo basada en las expectativas generales de las personas, es un rasgo relativamente estable de la personalidad que influye fuertemente en la manera en que la gente actúa frente a las dificultades o a las situaciones estresantes. Más precisamente, estos investigadores entienden que estas expectativas son determinantes en la aparición de dos tipos generales de comportamientos: la continuación de los esfuerzos o el abandono y cambio de dirección". Los optimistas

tienen la tendencia a "perseverar y afrontar los problemas a los que son enfrentados: esto es, en vez de ignorar las dificultades, aceptan la realidad, efectúan los arreglos necesarios para resolver sus problemas y encuentran soluciones para mejorar su suerte". En consecuencia, los optimistas manejan más fácilmente los eventos difíciles y estresantes que los pesimistas.

Fournier, Ridder & Bensing, (2002) indican que el optimismo está representado por tres creencias de base: 1) Las expectativas positivas, que designan la tendencia a considerar que, generalmente, nuestra vida nos confrontará a eventos positivos, constituyendo a aquellas, uno de los elementos clave de la teoría del comportamiento autoregulado (Carver & Scheier, 1998). Estas expectativas generalizadas se observan en una variedad de situaciones y explican el grado de involucramiento de la persona en la obtención de los resultados deseados. 2) Las expectativas positivas de la eficacia, que representan la confianza en la capacidad de adaptación o de "coping" a través de una variedad de situaciones difíciles. Esto es, la creencia de que somos capaces de ejercer control sobre los eventos de nuestra vida. Elementos clave de la teoría socio-cognitiva de Bandura (1988), las expectativas positivas de eficacia explican la persistencia de los comportamientos y su eficacia. 3) Los pensamientos positivos irreales, que representan una estrategia de cara a la deformación de la realidad al creer que los eventos agradables son más susceptibles de llegar a uno que a los demás, y que los eventos negativos serán los menos (Weinstein, 1980).

Las fuentes del optimismo

Tanto si nos situamos dentro del marco del estilo explicativo o del optimismo disposicional, los fundamentos presentados son generalmente tanto hereditarios como adquiridos. Así, los trabajos que abordan el estilo explicativo invitan a considerar como relevantes la componente genética y la componente adquirida. Trabajando a partir de gemelos (algunos monosigotas y otros disigotas), Schulman, Keith & Seligman (1993) han observado una correlación de .48 entre los estilos explicativos de gemelos monosigotas y una correlación de 0 entre los estilos explicativos de los gemelos disigotas; la diferencia entre estas correlaciones indica, en consecuencia, un importante factor genético. Sin embargo, el estilo explicativo de una persona se desarrollaría igualmente desde la infancia a partir del proceso de aprendizaje social (Peterson, 2000; Peterson & Seligman, 1984). Así, para Seligman, Reivich, Jaycox & Gillham (1995), los padres pueden influenciar el estilo explicativo de sus hijos a través del modelaje y las atribuciones que estos hacen para explicar los eventos que sobrevienen en la vida de estos últimos. Peterson & Seligman (1984) señalan también que la manera en que una madre se expresa verbalmente en la vida cotidiana puede dejar una marca sobre el estilo explicativo que su hijo desarrollará más tarde, y que el nivel de optimismo de un niño se asemeja mucho al de su madre; de la misma manera, la forma en que un maestro juzga el fracaso de un niño puede influir en su aprendizaje. Finalmente, la variedad de eventos negativos a que los niños son confrontados pueden contribuir a formar su estilo explicativo (Brewin & Furnham, 1986; Nolen-Hoeksema, Girgus & Seligman, 1991).

En el mismo sentido, para Scheier & Carver (1993), las fuentes del optimismo provendrían de ciertos rasgos de la personalidad, pero también de la influencia del

ambiente, en especial de los éxitos y fracasos del individuo: los éxitos serían los motores de las expectativas de éxito mientras que los fracasos alertarían en términos de expectativas de posibles fracasos.

La validez de la componente adquirida es igualmente puesta en evidencia a través de la eficacia de los programas destinados a ayudar a las personas pesimistas a adquirir habilidades optimistas (véase Seligman, 1991). Carver & Scheier (2002) consideran asimismo que el optimismo puede ser desarrollado, en especial en el marco de las técnicas terapéuticas cognitivo-comportamentales. Así, existen algunos métodos que procuran modificar el estilo explicativo a los efectos de luchar contra la depresión (por ejemplo, Jaycox, Reivich, Gillham & Seligman, 1994), o para que los alumnos aprendan a modificar sus atribuciones causales (observándose que estimulando a que los alumnos atribuyan los fallos escolares a la ausencia de esfuerzo –una causa inestable y específica- estos se vuelven más persistentes: Andrews & Debus, 1978; Fowler & Peterson, 1981). Es conveniente resaltar que este entrenamiento tendiente a la modificación de las explicaciones causales parece tener mayor eficacia que el simple hecho de ubicar al individuo en condición de éxito (véase Aydin, 1988, sobre los alumnos en estilo de explicación pesimista). En la misma línea, Seligman, Reivich, Jaycox & Gillham (1995) han desarrollado el programa *Penn Optimism Program (POP)*, basado en una terapia cognitivo-comportamental, con el objetivo de estimular la esperanza entre los niños y adolescentes con mayor sensibilidad de caer en la depresión, de forma de ayudarlos a volverse optimistas. Es posible citar, de la misma manera, la utilización del modelo cognitivo *ABCDE*, desarrollado por Ellis (1962), destinado a lograr que las personas generen defensas personales al adoptar un buen monólogo interno: el *ABC* (*adversity, beliefs, consequences*) ayuda a las personas a identificar el monólogo que se aloja en sus mentes, la *D* (*disputation and distraction*) permite modificarlas y la *E* (*energization*) hace que las personas puedan darse cuenta de las consecuencias de estas modificaciones.

Los instrumentos de medida del optimismo

El estilo explicativo de los adultos es frecuentemente medido por el *Attributional Style Questionnaire (ASQ)* (Peterson, Semmel, von Baeyer, Abramson, Metalsky & Seligman, 1982). El ASQ está compuesto por 12 situaciones hipotéticas diferentes, siendo la mitad positivas y la otra mitad negativas. Son tres los resultados que se obtienen de su aplicación: el resultado global de eventos negativos, el resultado global de eventos positivos, y el resultado global del optimismo. Por su parte, Trottier, Trudel & Halliwell (2007, p.21) indican que las cualidades psicométricas del cuestionario imponen “límites importantes a los estudios efectuados con este instrumento”. En efecto, los índices de fiabilidad observados (Trottier & al., 2007, p.17) son un alpha de Cronbach de .72 y .75 para los eventos negativos y los eventos positivos, respectivamente, y una fiabilidad media de .54 (variando entre .44 y .69) de las seis dimensiones atribucionales. El ASQ ha sido, en consecuencia, objeto de adaptaciones, y existen hoy distintas variantes, por ejemplo: el *Expanded-ASQ* (Peterson & Villanova, 1988) que es una versión ampliada del ASQ (con 96 items, todos negativos), e, inversamente, una versión simplificada del ASQ (ASQ para Uso General, de Dykema, Bergbower, Doctora & Peterson, 1996), destinada a facilitar su utilización en la población en general. Por otro lado, se ha elaborado una versión para niños, el *Children's ASQ (CASQ)* (Seligman & al.,

1984), que comprende 48 eventos hipotéticos (24 positivos y 24 negativos), y que después ha sido acortada, disminuyendo a la mitad la cantidad de ítems, en razón de la capacidad de atención limitada de los niños (el *CASQ-R*; Kaslow & Nolen-Hoeksema, 1991). Finalmente, otros instrumentos han sido también diseñados en función de un ámbito particular: el escolar (*Academic ASQ*; Peterson & Barrett, 1987), las finanzas (*Financial Service ASQ*; Proudfoot, Corr, Guest & Gray, 2001), el deporte (*Sport Attributional Style Scale*; *SASS*, versión larga -Hanrahan, Grove & Hattie, 1989- y la versión corta elaborada por Hanrahan & Grove, 1990).

El optimismo disposicional ha conducido, asimismo, a la elaboración de instrumentos de medición; el más respondido es el *Life Orientation Test* (LOT), de Scheier & Carver (1985), muy utilizado, por Grove & Heard (1997), por Ford, Eklund & Gordon (2000),... Este instrumento ha sido revisado por Scheier, Carver & Bridges (1994) para convertirse en el LOT-R (*Life Orientation Test-Revised*). Esta versión revisada, de 6 ítems, presenta una correlación de .95 en la versión más larga, de 1985, y ha sido empleada por Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz & Rodríguez-Carvajal (2001), así como por Gould, Dieffenbach & Moffett (2002). Según Moyer & al. (2008) el LOT-R ha sido validado en al menos cinco países (Estados Unidos, Brasil, Alemania, Noruega, China). Adicionalmente, existe una versión realizada para Ghana por Moyer & al. (2008), e inclusive, dos versiones utilizadas con estudiantes chilenos (Ortiz, Gómez-Pérez, Cancino & Berrera-Herrera, 2016; Vera-Villaruel, Córdova-Rubio & Celis-Atenas, 2009). El LOT-R ha revelado un nivel de coherencia interna aceptable (alfa de Crombach de .78) y una cierta estabilidad a largo plazo (Scheier, Carver & Bridges, 1994). En el presente estudio hemos utilizado la versión francesa de LOT-R realizada por Trottier (1999), que hemos traducido al español.

Las consecuencias del optimismo

El optimismo está positivamente correlacionado con el logro de objetivos, las expectativas positivas y la autoregulación (Scheier & Carver, 1985); con la perseverancia, el bienestar, una buena gestión del estrés y el desempeño (Scheier, Carver & Bridges, 2002). Los optimistas muestran su resiliencia (Seligman, 1991), enfrentan más eficazmente la adversidad y se adaptan mejor a los infortunios de la vida que los pesimistas (Scheier & al., 1989; Scheier, Weintraub & Carver, 1986; Stanton & Snider, 1993). Ellos exhiben también un mejor desempeño escolar (*e.g.*, Nolen-Hoeksema, Girgus & Seligman, 1986; Peterson & Barrett, 1987). Los optimistas tienen confianza en sus capacidades de superar los obstáculos que se presentan y así evitar que estos les impidan el logro de sus objetivos (Lebsack, Lebsack & Luthans, 2004): ellos planifican y se comprometen en acciones concretas para superarlos (Strack, Carver & Blaney 1987). Frente a las situaciones estresantes, construyen perspectivas positivas (Carver & Gaines 1987); tratan de sacar provecho de las situaciones difíciles y progresar; superan el deseo de dejarse caer, se resisten y perseveran.

Los pesimistas tienen, en cambio, una aproximación muy distinta: en presencia de un obstáculo, se inclinan por abandonar (Seligman, 1988). Frente a la enfermedad, por ejemplo, que ellos atribuyen a causas personales, generales y permanentes, los pesimistas dudan de la eficacia de sus esfuerzos: se dan por vencidos de antemano, renuncian a luchar (Seligman, 1991). Reaccionan a las situaciones estresantes

negándolas o huyendo: contrariamente a los optimistas, que enfrentan la realidad y buscan abordar el problema, colapsan ante el fracaso.

El optimismo presenta dentro de numerosos dominios (salud, deporte, trabajo....) efectos benéficos.

En la salud

Numerosos trabajos han puesto en evidencia la influencia benéfica del optimismo en materia de salud. El estilo optimista está ligado a la mejora de la salud física y mental (Peterson & Bossio, 2002) y a la disminución de los síntomas depresivos (Gillham, Shatté, Reivich & Seligman, 2000). Los estudiantes optimistas que entran a la universidad presentan un menor nivel de distrés tres meses más tarde de su ingreso. (Aspinwall & Taylor, 1992). Por el contrario, Peterson & Vaidya (2001) han observado, sobre una población de 155 estudiantes, que un estilo pesimista predice expectativas de ocurrencia de eventos negativos, que predicen, a su vez, síntomas de depresión. Jackson, Sellers & Peterson (2002) constataron que un estilo optimista inmuniza al individuo de las consecuencias negativas del estrés de una enfermedad, mientras que un estilo pesimista acentúa los efectos nefastos. Los optimistas se recuperan y se adaptan mejor después de una intervención quirúrgica importante o después de haber recibido un diagnóstico de cáncer (Carver & al., 1993; Scheier & al., 1989). Las mujeres optimistas están menos predispuestas a volverse depresivas después del nacimiento de su primer hijo, en comparación a las mujeres pesimistas (Carver & Gaines, 1987).

En el deporte

Ford, Eklund & Gordon (2000) han constatado, sobre una población de 121 atletas lesionados, que no podían entrenar al menos por 21 días, que aquellos dotados de un alto nivel de optimismo se adaptaron más eficazmente al estrés asociado a este cambio de vida y que se recuperaron más rápidamente de su lesión. Gould, Dieffenbach & Moffett (2002) han llevado a cabo 30 entrevistas en profundidad en el marco de 10 campeonatos olímpicos en Estados Unidos, a los padres y los entrenadores, a los efectos de examinar las habilidades psicológicas de los atletas y la manera en que ellos las habían desarrollado. Se observó allí que los atletas poseen habilidades psicológicas particulares, como la gestión y el control de la ansiedad, la confianza, la resiliencia, el espíritu competitivo, la habilidad de centrarse en los objetivos y realizarlos, una gran capacidad de aprender...y un alto nivel de optimismo.

Examinando la influencia del estado de las atribuciones y del estilo explicativo sobre la persistencia a corto plazo del fracaso en una tarea puntual de los alumnos debutantes en golf, Le Foll, Rasclé & Higgins (2006) han constatado que los participantes que tienen un estilo explicativo con fuerte control personal muestran más persistencia que aquellos que tienen un estilo explicativo con una más débil percepción de control personal. Según estos autores, los resultados confirman los beneficios motivacionales de un estilo explicativo optimista luego de los fracasos. En el ámbito de las pruebas de tiro con pistola, Gernigon, Fleurance & Reine (2000) han observado que los participantes confrontados, en una primera prueba, a un feedback de resultados independientes de sus acciones, seguido de una tarea posterior similar, tienen menor persistencia (en términos de número de intentos) y menor desempeño, que los participantes que

reciben un feedback sobre sus propios resultados, en función de su desempeño anterior. Seligman, Nolen-Hoeksema, Thornton, & Thornton (1990) ha examinado, después de una performance de natación decepcionante (con un feedback de velocidad indicado falsamente como negativo, por ejemplo, más lento que la duración real cronometrada), que el estilo explicativo de un atleta podía influir en su desempeño futuro. Los resultados han revelado que los nadadores con un estilo explicativo optimista han nadado más rápidamente o han hecho el mismo tiempo después de la experiencia de fracaso que durante la primera prueba. Por el contrario, los nadadores con un estilo explicativo pesimista han nadado en forma significativamente más lenta. Resultados similares han sido obtenidos por Rettew & Reivich (1995) sobre los deportes profesionales colectivos (basquetball y baseball). Estos resultados sostienen la hipótesis de que el estilo explicativo pesimista de los atletas puede conducir al equipo a malos desempeños, particularmente, bajo presión. Al contrario, parecería que los equipos dotados de atletas optimistas tendrían mejores desempeños luego de un fracaso en relación a sus competidores compuestos por atletas pesimistas. Resulta claro que estos resultados apoyan así la hipótesis del estilo explicativo en tanto factor predictivo del desempeño. Grove & Heard (1997) han observado, sobre una población de 90 atletas provenientes de deportes individuales y colectivos, que durante reducciones de performance prolongadas, la disposición al optimismo está positivamente correlacionada con la utilización de estrategias para tratar con las dificultades y negativamente con la utilización de estrategias para controlar las emociones. Martin-Krumm & Sarrazin (2002) han examinado la capacidad de los estudiantes de volver a intentar, después de un feedback de fracaso en una tarea de basketball. Los resultados muestran que los pesimistas exhiben un fuerte descenso en sus expectativas de éxito entre las dos pruebas, una mayor ansiedad para probarse en la segunda aproximación, y un estancamiento de sus rendimientos en la prueba posterior. A la inversa, los optimistas muestran un menor descenso en sus expectativas de éxito, un menor aumento de ritmo cardíaco, y un aumento significativo de rendimiento en la segunda prueba.

Sin embargo, no todos los estudios van en el mismo sentido. Hale (1993) se ha interesado en los efectos del estilo explicativo sobre el éxito académico y deportivo, proponiendo a los estudiantes-atletas completar paralelamente el ASQ. Allí se ha observado que el estilo explicativo de los participantes no puede predecir su éxito académico o deportivo. Efectivamente, los resultados de esta investigación no sostienen las predicciones del modelo de resignación aprendida. En el mismo sentido, Davis & Zaichkowsky (1998) han estudiado el estilo explicativo de los atletas de elite en hockey sobre hielo, a partir de una adaptación del ASQ al hockey. Contrariamente a su predicción inicial, los investigadores han descubierto que los jugadores considerados más fuertes utilizan un estilo explicativo pesimista -y no optimista. Los autores han concluido así, que el estilo explicativo pesimista es el que beneficia el desempeño en el hockey.

En el medio organizacional

Numerosos trabajos han sido consagrados al optimismo como variable susceptible de favorecer la adopción de comportamientos organizacionales positivos (Ashraf, Jaffri, Sharif & Asif Khan, 2012; Bosman, Buitendach & Rothman, 2005; Luthans, Avey &

Patera, 2008; Luthans & Youssef, 2007; Medlin & Green, 2009; Parent-Rochelleau, 2013; Youssef & Luthans, 2007). Comparativamente a los asalariados pesimistas, los optimistas exhiben un nivel más alto de realización personal (Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz & Rodríguez-Carvajal, 2001) y se encuentran más satisfechos (Agho 1993; Garrosa & al., 2001; Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola 1998; Segerstrom 2007; Wanberg & Banas 2000; Youssef & Luthans, 2007). Los optimistas están menos sujetos al burnout (Grau, Suner & Garcia, 2005; Riolli & Savicki 2003). Chan (2004) ha constatado que los empleados de la industria que tienen un nivel alto de optimismo están menos estresados que los pesimistas. Así, conforme al modelo de Scheier & Carver (1985), las personas que tienen una predisposición al optimismo tienen tendencia a manifestar comportamientos que les permiten ser más positivos y seguros de ellos mismos. Sobre una población de estudiantes asalariados, Chang, Rand & Struck (2000) han mostrado que el optimismo emocional está negativamente correlacionado con el agotamiento emocional (sentimiento de empobrecimiento en recursos emocionales) y con el cinismo (actitudes negativas que se traducen en frustración, desilusión y desconfianza entre las organizaciones y las personas). Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz & Rodríguez-Carvajal (2001) han constatado, sobre una población de 508 enfermeras repartidas en 4 hospitales de Madrid, que el optimismo está correlacionado negativamente con el agotamiento emocional, frente a situaciones estresantes (explicando el 44% de la varianza).

Según Malik (2013), los optimistas están más motivados a trabajar duro, tienen niveles de aspiración más altos, logran los objetivos fijados, tienen tendencia a sentirse satisfechos y a tener un buen estado de ánimo. Frente a eventos negativos, se orientan hacia la tarea, resisten y son capaces de perseverar, de tomar decisiones y de encontrar soluciones, y están menos estresados. Chemers, Watson & May (2000) han constatado una fuerte correlación entre optimismo y eficacia del liderazgo. Se observa una correlación positiva entre optimismo e involucramiento en el trabajo (Agho, 1993; Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Munoz & Rodríguez-Carvajal, 2001; Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola 1998; Segerstrom 2007; Wanberg & Banas 2000; Youssef & Luthans, 2007). Los optimistas obtienen mejores rendimientos (Chan, 2004; Chang, Rand & Struck, 2000; Grau, Suner & Garcia, 2005; Riolli & Savicki 2003; Schulman, 1995; Youssef & Luthans, 2007). Medlin & Green (2009) han llevado a cabo un estudio sobre 426 empleados, mostrando que el optimismo tiene una incidencia positiva sobre el rendimiento individual. Numerosos estudios sobre la relación entre el optimismo y el rendimiento provienen de la literatura sobre la venta (Dixon & Schertzer, 2005; Rich, 1999; Scheier & al, 1994; Schulman, 1999; Strutton & Lumpkin, 1993; Sujan, Bettman & Verhallen, 1999). Todos estos trabajos reportan que los desempeños positivos están asociados a los vendedores optimistas. Interrogados 101 vendedores de tres empresas, Strutton & Lumpkin (1993) han encontrado que la relación entre el optimismo y el desempeño está modulada por la estrategia de coping utilizada para hacer frente al estrés ligado al trabajo. Se ha constatado que los optimistas utilizan más el coping centrado en el problema, y que estos tienen mejores resultados que sus colegas pesimistas. Las conclusiones de este estudio han sido respaldadas por la investigación de Norman, Collins, Conner, Martin & Rance (1995): los participantes optimistas y con estilos de coping centrados en el problema señalan vivir un número más elevado de eventos positivos sobre el plano psicológico y profesional. Seligman (1991) ha intervenido en la sociedad de seguros Metropolitan Life para resolver un fuerte

problema de deserción de los vendedores (la mitad de los vendedores dimitían en el primer año de trabajo), y en ese marco, ha utilizado al optimismo como criterio de reclutamiento vía la creación de un test a tales efectos. Como resultado, se observó no sólo que los nuevos empleados optimistas dimitían dos veces menos en el primer año, sino que también vendieron 21% más en el primer año y 57% en el segundo. A la luz de estos resultados, que ponen en evidencia los efectos sistemáticamente benéficos del optimismo, no resulta ilógico pensar que en el medio organizacional, los cuadros jerárquicos desearán que sus empleados sean optimistas y que, como corolario, los buenos empleados, siendo conscientes de esta preferencia, manifiesten tanto espontáneamente como tratando de dar una buena imagen ante sus jefes, estas actitudes optimistas. Más precisamente, he aquí las siete hipótesis operacionales que serán sometidas a prueba a continuación:

- los jefes valorizan a los empleados que muestran un optimismo elevado (H₁),
- los empleados son conscientes de esta valorización y habitualmente manifiestan un optimismo elevado (H₂),
- los empleados son conscientes de esta valorización y para dar una buena imagen de sí mismos a sus jefes, declaran tener un optimismo elevado (H₃),
- los empleados son conscientes de esta valorización y para dar una mala imagen de sí mismos, declaran tener un optimismo bajo (H₄),
- los empleados son conscientes de esta valorización y para dar una buena imagen de sí mismos, declaran tener un optimismo más elevado del que tienen en realidad (H₅),
- los empleados son conscientes de esta valorización y para dar una mala imagen de sí mismos, declaran tener un optimismo más bajo que lo que tienen en realidad (H₆),
- los empleados son conscientes de esta valorización y para dar una buena imagen de sí mismos, declaran tener un optimismo elevado mientras que para dar una mala imagen de sí mismos, declaran tener un optimismo bajo (H₇).

Método

Diseño

La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo quasi-experimental, con cuatro grupos independientes, cada uno sometido a una de las cuatro consignas habitualmente consideradas para poner en evidencia la existencia de una norma. Se han realizado las pertinentes comparaciones intra e inter-grupos.

Participantes

La población objeto del presente estudio está constituida por 120 empleados en actividad en el sector privado, y más específicamente, provenientes de pequeñas y medianas empresas de la provincia de Buenos Aires (Argentina), los cuales han sido repartidos en cuatro grupos: un grupo de jefes y tres grupos de empleados no jerárquicos, cada uno formado por 15 hombres y 15 mujeres. Ellos han sido contactados

aleatoriamente en sus lugares de trabajo y seleccionados sobre la base de su voluntad (precisándoles solamente que se los invita a participar de un estudio universitario que trata sobre las actitudes a adoptar en el medio organizacional y que las respuestas son completamente anónimas) y por el solo hecho de trabajar en relación de dependencia.

Instrumentos

Cada una de las personas contactadas ha respondido individual y voluntariamente, a un cuestionario de seis ítems (tres positivos y tres negativos) adaptados del *Life Orientation Test-Revised* de Scheier, Carver & Bridges (1994)¹:

1. En los momentos de incertidumbre, habitualmente espero que ocurra lo mejor
2. Si hay chances de que algo salga mal para mí, saldrá mal
3. Soy optimista frente a mi porvenir.
4. Casi nunca espero que las cosas salgan como yo quiero
5. Raramente espero que me lleguen buenas cosas
6. En general, espero que vengan más cosas buenas que malas.

Procedimiento

El procedimiento ha consistido en utilizar los cuatro paradigmas empleados para poner en evidencia la normatividad de una conducta, a saber: el paradigma del legislador (Gangloff, 2008) y el paradigma de la autopresentación bajo consigna neutra, sobrenormativa y contranormativa (Jellison & Green, 1981). Al grupo de jefes se les ha aplicado el paradigma del legislador. Ellos debían responder a cada ítem del cuestionario, señalando si apreciarían (o no) que un empleado adoptara el comportamiento presentado en el ítem. Así, los respondientes debían escoger cada ítem según un principio dicotómico: respuesta deseada *versus* respuesta no deseada.

En cuanto a los empleados, ellos fueron repartidos en 3 grupos y confrontados al paradigma de la auto-presentación. Ellos debían responder con una consigna particular por grupo, a cada ítem del cuestionario: 1) bajo consigna neutra (primer grupo), es decir indicando, con total sinceridad, si ellos tenían o no el hábito de adoptar el comportamiento indicado en el ítem; 2) bajo consigna sobrenormativa (segundo grupo), tratando de responder de forma tal de ser apreciados por su superior jerárquico; 3) bajo consigna contranormativa (tercer grupo), proporcionando respuestas, que según ellos, deberían escoger para ser mal vistos por su superior jerárquico

¹ A fin de obtener la mejor correspondencia posible con un estudio paralelo, incluso partiendo de un conjunto muy amplio de trabajos interculturales llevados a cabo inicialmente en lengua francesa, hemos partido de la versión del LOT-R (versión desarrollada por Trottier., 1999, cuyas cualidades psico-métricas son similares a las de la versión original) y la hemos traducido al español. El test KR20 ha arrojado un resultado de .682. El ítem 3 ha sido modificado (inicialmente: «yo siempre soy optimista frente a mi porvenir», quitándose la palabra «siempre»). Finalmente, como en la versión original, los ítems 2,4 y 5 han sido invertidos.

Análisis de datos

En el caso de los jefes, se analizan las respuestas del grupo en comparación con la media teórica, en forma global (hombres y mujeres reunidos) y por género. En el caso de los empleados, en cada uno de los grupos que resultan de las tres consignas (neutra, sobrenormativa y contranormativa) son analizadas las respuestas en forma global (hombres y mujeres reunidos) y por género, siempre en comparación con la media teórica. Finalmente, la comparación se realiza entre las tres consignas (sobrenormativa vs neutra, contranormativa vs neutra y sobrenormativa vs contranormativa). Los tests estadísticos utilizados consisten en ANOVAs (con el examen de sus efectos en caso de diferencias significativas), *t* de Student y *Khiz*. En todos los casos, el nivel considerado como significativo ha sido de .05.

Resultados

Sobre los jefes

Se observa que, cualquiera sea el género, los jefes proporcionan respuestas significativamente superiores a la media teórica, esto es que los jefes valoran positivamente a los empleados que muestran su optimismo, siendo esta valorización más pronunciada en las mujeres, que en los hombres ($F_{(1, 28)}=7,36, p=.01, \eta^2=.20$): véase Tabla 1.

Tabla 1. Mediana, error estándar y comparaciones con la media teórica de las respuestas de los jefes.

Hombres + Mujeres	$M=5,63, ET=0,66, t(29)=21,57, p\approx.000, 95\% IC [2,38; 2,88]$
Hombres Mujeres	$M=5,33, ET=0,81, t(14)=11,064, p\approx.000, 95\% IC [1,88 ; 2,79]$ $M=5,93, ET=0,25, t(14)=44,00, p\approx.000, 95\% IC [2,79 ; 3,08]$

Estos resultados son confirmados por una mayor frecuencia de respuestas positivas en relación a las respuestas negativas (véase Tabla 2).

Tabla 2. Respuestas positivas (1) y negativas (0) de los jefes

	Hombres + Mujeres	Hombres	Mujeres
Respuesta 1	169 (94%)	80 (89%)	89 (99%)
Respuesta 0	11 (6%)	10 (11%)	1 (1%)
Total	180 (100%)	90 (100%)	90 (100%)
Chi2	138,69	54,44	86,05
Significatividad	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001

Sobre los empleados no jerárquicos

Bajo consigna neutra

Habiendo pedido a los empleados no jerárquicos indicar, lo más honestamente posible, su nivel de optimismo, estos se sitúan a un nivel significativamente superior a la media teórica, y sin diferencia entre hombres y mujeres ($F(1, 28)=0,18, p=.66, ns$): véase Tabla 3.

Tabla 3. Mediana, error estándar y comparaciones con la media teórica de las respuestas de los empleados no jerárquicos bajo consigna neutra.

Hombres + Mujeres	$M=5,07, ET=1,66, t(29)=6,82, p\approx.000, 95\% IC [1,45 ; 2,69]$
Hombres	$M=4,93, ET=1,90, t(14)=3,92, p\approx.000, 95\% IC [0,88 ; 2,99]$
Mujeres	$M=5,20, ET=1,42, t(14)=5,98 p\approx.000, 95\% IC [1,41 ; 2,99]$

Bajo consigna sobrenormativa

Habiendo pedido a los empleados no jerárquicos indicar el nivel de optimismo tratando de dar una buena imagen de sí mismos, estos se han situado a un nivel significativamente superior a la media teórica, y sin diferencia entre hombres y mujeres ($F(1, 28)=0,04, p=.83, ns$): véase Tabla 4.

Tabla 4. Mediana, error estándar y comparaciones con la media teórica de las respuestas de los empleados no jerárquicos bajo consigna sobrenormativa.

Hombres + Mujeres	$M=5,23, ET=0,85, t(29)=14,25, p\approx.000, 95\% IC [1,91 ; 2,55]$
Hombres Mujeres	$M=5,27, ET=0,79, t(14)=10,99, p\approx.000, 95\% IC [1,82 ; 2,71]$
	$M=5,20, ET=0,94, t(14)=9,05, p\approx.000, 95\% IC [1,68 ; 2,72]$

Bajo consigna contranormativa

Habiendo pedido a los empleados no jerárquicos indicar el nivel de optimismo tratando de dar una mala imagen de sí mismos, estos se han situado a un nivel significativamente inferior a la media teórica, observándose que las mujeres aventajan a los hombres, diferenciándose así de ellos ($F_{(1,28)}=5,03, p=.03, \eta^2=.15$): véase Tabla 5.

Tabla 5. Mediana, error estándar y comparaciones con la media teórica de las respuestas de los empleados no jerárquicos bajo consigna contranormativa

Hombres + Mujeres	$M=0,73, ET=0,86, t(29)=-14,29, p\approx.000, 95\% IC [-2,59 ; -1,94]$
Hombres Mujeres	$M=1,07, ET=1,03, t(14)=-1,93, p\approx.000, 95\% IC [-2,51 ; -1,36]$
	$M=0,40, ET=0,50, t(14)=-19,85, p\approx.000, 95\% IC [-2,88 ; -2,32]$

Comparación consigna sobrenormativa vs neutra

Las respuestas a la consigna neutra y la consigna sobrenormativa no se diferencian ni para los hombres y mujeres agrupados ($F_{(1,58)}=0,23, p=.62, ns$), ni para las mujeres ($F_{(1,28)}=0,00, p=.1, ns$) ni para los hombres ($F_{(1,28)}=0,39, p=.53, ns$) tomados en forma separada (véase Tabla 6).

Tabla 6. Media y error estándar en consigna sobrenormativa vs neutra

		Media	Error Estándar
Hombres + Mujeres	Buena imagen	5,23	0,85
	Neutra	5,07	
Hombres	Buena imagen	5,27	1,66
	Neutra	4,93	0,79
Mujeres	Buena imagen	5,20	1,90
	Neutra	5,20	0,94
	Neutra		1,42

Comparación consigna contranormativa vs neutra

Las respuestas son significativamente más elevadas con la consigna neutra que con la consigna contranormativa, tanto para los hombres y mujeres agrupados ($F_{(1, 58)}=160,58$, $p \approx .000$, $\eta^2 = .73$) como para las mujeres ($F_{(1, 28)}=151,20$ $p \approx .000$, $\eta^2 = .84$) y los hombres ($F_{(1, 28)}=47,66$, $p \approx .000$, $\eta^2 = .63$) tomados en forma separada (véase Tabla 7).

Tabla 7. Media y error estándar en consigna contranormativa vs neutra

		Media	Error Estándar
Hombres + Mujeres	Mala imagen	0,73	0,86
	Neutra	5,07	1,66
Hombres	Mala imagen	1,07	1,03
	Neutra	4,93	1,90
Mujeres	Mala imagen	0,40	0,50
	Neutra	5,20	1,42

Comparación consigna sobrenormativa vs consigna contranormativa

Las respuestas son sistemáticamente más elevadas bajo la consigna sobrenormativa que bajo la consigna contranormativa, tanto entre los hombres y mujeres agrupados ($F_{(1, 58)}=407,49, p\approx.000, \eta^2=.87$) como para las mujeres ($F_{(1, 28)}=302,40, p\approx.000, \eta^2=.91$) y los hombres ($F_{(1, 28)}=155,21, p\approx.000, \eta^2=.84$) tomados en forma separada (véase Tabla 8).

Tabla 8. Media y error estándar en consigna sobrenormativa vs contranormativa

		Media	Error Estándar
Hombres + Mujeres	Buena imagen	5,23	0,85
	Mala imagen	0,73	0,86
Hombres	Buena imagen	5,27	0,79
	Mala imagen	1,07	1,03
Mujeres	Buena imagen	5,20	0,94
	Mala imagen	0,40	0,50

Discusión

Se partió de la hipótesis global de que, en el medio organizacional, correspondía dar al optimismo el status de norma social. Los resultados obtenidos indican que, efectivamente, éste es el caso: los jefes afirman valorizar de manera significativa que los empleados tengan un optimismo elevado, cualquiera sea el género (hipótesis 1). En relación a la segunda hipótesis, se observa que los empleados no jerárquicos, tanto hombres como mujeres, están generalmente habituados a exhibir un nivel de optimismo elevado, lo cual sugiere, si se considera que el paradigma de la auto-presentación bajo consigna neutra es frecuentemente generador de respuestas impregnadas de deseabilidad social, una conciencia de los empleados en cuanto a esta valorización. Esta conciencia es confirmada por las respuestas más frecuentemente positivas que los empleados proporcionan cuando se trata de dar una buena imagen de sí mismos (hipótesis 3) y más frecuentemente negativas en el caso inverso (hipótesis 4). Si las respuestas son idénticas en consigna neutra y en consigna sobrenormativa (lo que contradice la 5ta hipótesis, y que nosotros explicamos en términos de una fuerte interiorización, de parte de los respondentes, de la necesidad de mostrarse optimistas, hecho que refuerza aún más el carácter normativo del optimismo) se observa, por el contrario, mayor cantidad de respuestas negativas bajo consigna contranormativa en relación a la situación de responder bajo consigna neutra (hipótesis 6), y que, finalmente, las diferencias significativas entre respuestas bajo consigna sobrenormativa y consigna contranormativa (hipótesis 7) ponen de manifiesto esta conciencia.

Hemos encontrado, a partir de la revisión de la literatura pertinente, una cierta ambigüedad en torno al concepto de optimismo, literatura que por otra parte, es fundamentalmente, norteamericana. El presente trabajo, al igual que los de Garrosa & al. (2001), de Gernigon (2005a, 2005b), y los de Martin-Krumm & Le Foll (2005) presenta la particularidad de no estar llevado a cabo sobre una población norteamericana. Evitando lo que Siedentop (1994) llama « *the amerocentric research view* », los resultados obtenidos en la presente investigación, permiten, desde el plano del conocimiento, observar al optimismo desde un nuevo ángulo, de tipo psico-social, y conferirle, en el medio organizacional, un estatus normativo. El optimismo se convierte así, en una conducta notablemente benéfica que los responsables jerárquicos valorizan en sus subordinados. Por otro lado, y desde un plano práctico, la toma de conciencia de tal valorización por parte de las personas evaluadas, se traduce en una ventaja al momento de buscar un empleo, de cara a una posible contratación, como así también, en ocasión de distribución de recompensas salariales o decisiones de promoción.

Resulta claro que las transformaciones a las que son enfrentadas las organizaciones, en especial en razón de la globalización y de la competencia que ella provoca, las conducen a buscar formas de aumentar el desempeño y la flexibilidad organizacionales, así como a extender sus exigencias en términos de desempeño y flexibilidad, a la esfera individual. Así, las competencias buscadas tienen cada vez más una componente de flexibilidad. A este respecto, los trabajos de Pulakos (Pulakos, Arad, Donovan & Plamondon, 2000; Pulakos, Schmitt, Dorsey, Hedge & Borman, 2002) sobre el desempeño adaptativo (que traduciría la capacidad de los individuos de adaptarse a las nuevas condiciones de un empleo), subrayan que tal desempeño estaría sostenido por una competencia adaptativa compuesta por ocho factores (adaptabilidad interpersonal –ser capaz de trabajar con nuevos equipos, nuevos colegas, clientes, proveedores ; adaptabilidad cultural –ser capaz de trabajar eficazmente en contextos culturales diferentes ; adaptabilidad psíquica -ser capaz de trabajar en ambientes variados y difíciles ; resolver situaciones inciertas e imprevisibles, etc.). Frente a estas nuevas exigencias, los empleados deben ser optimistas para poder enfrentarlas, siendo entonces lógico que los jefes renueven sus criterios de valorización de su personal, integrando este nuevo hecho económico (Charles-Pauvers, Commeiras, Peyrat-Guillard & Roussel, 2006) y apreciando así a aquellos que muestren este comportamiento.

Uno de los límites al presente estudio es la operacionalización de la variable: el optimismo ha sido medido a través del cuestionario de Scheier & al. (1994), adaptado al francés por Trottier (1999), y que hemos traducido al español, aunque otras alternativas hubieran sido también posibles, como el empleo de los cuestionarios de LOT-R ya traducidos al español. No obstante, y tal como hemos señalado más arriba, el presente estudio parte de un conjunto muy amplio de investigaciones interculturales, llevados a cabo inicialmente en lengua francesa, utilizando la versión de Trottier, lo que ha hecho necesario partir de las mismas bases metodológicas (y también de los mismos instrumentos de medida). En cuanto a la elección del LOT-R, ésta ha obedecido esencialmente a sus calidades métricas, todas adecuadas (coeficientes de coherencia interna y test-retest respectivos de .76 y .74). En apoyo también a esta elección, es importante señalar que Trottier & al. (2007) han destacado que la mayoría de los estudios de Seligman sobre el estilo explicativo, al igual que los de Scheier & Carver sobre el optimismo disposicional, habían sido llevados en torno a la persistencia de las

personas en medio de dificultades, con lo cual el optimismo había estado basado, sobre todo, sobre las atribuciones generadas por eventos negativos. El instrumento que se ha empleado aquí, por el contrario, se compone mitad por ítems positivos y mitad por eventos negativos, tomando así en cuenta, esta observación. Otra limitación puede estar referida a las características de los participantes, en especial, en razón de que por razones éticas, solamente hemos interrogado a personas voluntarias de responder, lo cual no nos permite asumir que respuestas similares serían obtenidas de personas no voluntarias. Con todo, es preciso señalar que ningún estudio puede ser realizado sin el consentimiento de los participantes, más allá de que se trate e cuestionarios, entrevistas u otros instrumentos similares de indagación.

Es importante destacar, para terminar, como lo hacen notar Trottier et al. (2007, p.23-24), que las investigaciones sobre el optimismo no se limitan a las de Seligman o a las de Scheier & Carver. Otros investigadores también se han interesado en el optimismo, aunque proponiendo a menudo terminologías y definiciones diferentes, como "el optimismo naif" (Epstein & Meier, 1989), "el optimismo estratégico" (Norem & Cantor, 1986), "el optimismo irrealista" (Weinstein, 1980), las "distorsiones o ilusiones positivas" (Taylor & Brown, 1988), etc. Será interesante, en futuros estudios, analizar las relaciones entre cada uno de estos conceptos, e inclusive con otros conceptos relacionados como "la eficacia personal" (Bandura, 1977, 1986, 1997).

Referencias

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*, 49-74.
- Agho, A.O. (1993). The moderating effects of dispositional affectivity on relationship between job characteristics and nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health, 16*, 451-458.
- Andrews, G.R., & Debus, L.R. (1978). Persistence and the causal perception of failure: modifying cognitive attributions. *Journal of Educational Psychology, 70*, 154-166.
- Ashraf, Z., Jaffri, A.B., Sharif, M.T., & Asif Khan, M. (2012). Increasing employee organizational commitment by correlating goal setting, employee engagement and optimism at work. *European Journal of Business and Management, 4*, 71-77.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*, 989-1003.
- Aydin, G. (1988). The remediation of children's helpless explanatory style and related unpopularity. *Cognitive and Research, 12*, 155-165.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation an action through goal systems. In V. Hamilton, G.H. Bower & N.H. Frijda (Eds). *Cognitive perspectives on emotion and motivation*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 37-61.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

- Bosman, J., Buitendach, J.H., & Rothman, S. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement. The impact of positive and negative affectivity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31, 48-56.
- Brewin, C.R., & Furnham, A. (1986). Attributional versus preattributional variables in self-esteem and depression: A comparison and test of learned helplessness theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1013-1020.
- Buchanan, G. M., & Seligman, M. E. P. (Eds.) (1995). *Explanatory Style*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Carver, C.S., & Gaines, J.G. (1987). Optimism, pessimism, and postpartum depression. *Cognitive Therapy and Research*, 11, 449-462.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier, M. F., Robinson, D. S., Ketcham, A.S., Moffat, F.L. Fr, & Clark, K.C. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 375-390.
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-1-4612-5887-2
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New-York: Cambridge University Press
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Carver, C.S., Scheier, M.F., & Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30 (7), 879-889. doi: 10.1016/j.cpr.2010.01.006. Epub 2010 Feb 1.
- Chan, F.M. (2004). *The Effects of Optimism and the Five-Factor Model of Personality on Stress and Performance in the Work Place*. Thèse de doctorat en philosophie, University of Tennessee.
- Chang, E.C., Rand, K.L., & Strunk, D.R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: Stress as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 29, 255-263. doi: [10.1371/journal.pone.0084193](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193)
- Charles-Pauvers, B., Commereiras, N., Peyrat-Guillard, D., & Roussel, P. (2006). *Les déterminants psychologiques de la performance au travail: un bilan des connaissances et proposition de voies de recherche*. Note du Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi, n°436, 06-9, 56p.
- Chemers, M., Watson, C., & May, T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: a comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (3), 267-278. doi: 10.1177/0146167200265001
- Davis, H., & Zaichkowsky, L. (1998). Explanatory style among elite ice hockey athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 87, 1075-1080.
- Dixon, A., & Schertzer, S. (2005). Bouncing back: how salesperson optimism and self efficacy influence attributions and behaviors following failure. *Journal of Personal*

Selling and Sales Management, 25 (4), 361-369. doi:
10.1080/08853134.2005.10749070

- Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : PUG.
- Dubois, N. (2005). Normes sociales de valeur et jugement : ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 3, 43-80.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Lyle Stuart.
- Epstein, S., & Meier, P. (1989). Constructive thinking: A broad coping variable with specific components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 332-350.
- Ford, I. W., Eklund, R. C., & Gordon, S. (2000). An examination of psychosocial variables moderating the relationship between life stress and injury time-loss among athletes of high standard. *Journal of Sports Sciences*, 18, 301-312.
- Fournier, M., Ridder, D. de, & Bensing, J. (2002). How optimism contributes to the adaptation of chronic illness: a prospective study into the enduring effect of optimism o adaptation moderated by the controllability of chronic illness. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1163-1183. Doi : 10.1016/S0191-8869(02)00006-5
- Fowler, W.J., & Peterson, L.P. (1981). Increasing reading persistence and altering attributional style of learned helpless children. *Journal of Educational Psychology*, 73, 251-260.
- Gangloff, B. (2008). Normativity of the acceptance of professional injustices via the legislator's paradigm: a study on recruiters. *Actes de la 5th International Conference of Applied Psychology* (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie): Editura Eurobit, 219-228.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodriguez-Munoz, A., & Rodriguez-Carvajal, R. (2001). Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 479-489. doi :10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004
- Gernigon, C. (2005a). Conséquences cognitives, affectives et comportementales des attributions causales en situation de succès ou d'échec sportif. In O. Rascle & P. Sarrazin (Eds.), *Croyances et performance sportive: processus sociocognitifs associés aux comportements sportifs* (pp. 111-127). Paris: Revue EP.S.
- Gernigon, C. (2005b). Installation et conséquences de la résignation apprise dans les activités physiques et sportives. In O. Rascle & P. Sarrazin (Eds.), *Croyances et performance sportive: processus sociocognitifs associés aux comportements sportifs* (pp. 93-110). Paris: Revue EP.S.
- Gernigon, C., Fleurance, P., & Reine, B. (2000). Effects of uncontrollability and failure on the development of learned helplessness in perceptual-motor tasks. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(1), 44-54.
- Gernicon, C., Fleurance, P., Wolff, M., & Reine, B. (1998). Conditions d'installations et conséquences de la résignation apprise dans les tâches motrices. *Science et Motricité*, 34, 7-18.
- Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism:*

Implications for theory, research, and practice (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.

- Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology, 14*, 172-204.
- Grau, A., Suner, R., & Garcia, M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relacion con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria, 19*, 463-469.
- Grove, J. R., & Heard, N. P. (1997). Optimism and sport confidence as correlates of slump-related coping among athletes. *The Sport Psychologist, 11*, 400-410.
- Gruber-Baldini, A.L., Ye, J., Anderson, K.E., & Shulman, L.M. (2009). Effects of optimism/pessimism and locus of control on disability and quality of life in Parkinson's disease. *Parkinsonism and Related Disorders, 15* (9), 665-669. doi: 10.1016/j.parkreldis.2009.03.005. Epub 2009 Apr 10.
- Hale, B. D. (1993). Explanatory style as a predictor of academic and athletic achievement in college athletes. *Journal of Sport Behavior, 16*(2), 63-75.
- Harahan, S., & Grove, J.R. (1990). A Short form of the Sport Attributional Style Scale. *The Australian Journal of Science and Medicine in Sport, 22* (4), 97-101.
- Hanrahan, S., Grove, J.R., & Hattie, J.A. (1989). Development of a questionnaire measure of sport-related attributional style. *International Journal of Sport Psychology, 20*, 114-134.
- Hirito, D. S., & Seligman, M. E. P. (1975). Generality of learned helplessness in man. *Journal of Personality and Social Psychology, 31*, 311-327.
- Jackson, B., Sellers, R.M., & Peterson, C. (2002). Pessimistic explanatory style moderates the effect of stress on physical illness. *Personality and Individual Differences, 32*, 567-573.
- Jaycox, L.H., Reivich, K., Gillham, J., & Seligman, M.E. P. (1994). Prevention of depressive symptoms in school children. *Behaviour Research and Therapy, 32*, 801-816.
- Jellison, J.M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology, 40*, 643-649.
- Kaslow, N. J., & Nolen-Hoeksema, S. (1991). *Children's Attributional Questionnaire – Revised*. Unpublished manuscript, Emory University, Atlanta, GA.
- Kelley, H. H. (1952). Two functions of reference groups. In G. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Eds.), *Society for the psychological study of social issues, readings in social psychology*. New York: Hol, 410-414.
- Lebsack, R.R., Lebsack, S., & Luthans, K.W. (2004). Positivity in the workplace: the impact of nurses' optimism on their rated performance. Midwest Academy of Management Meeting, Minneapolis (USA): Creighton

- Le Foll, D., Rasclé, O., & Higgins, N. C. (2006). Persistence in a putting task during perceived failure: Influence of state-attributions and attributional style. *Applied Psychology: An International Review*, *55*, 586-605.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, *19*, 305-320.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, *33*, 321-349. doi: 10.1177/014920630730081
- Luthans, F., Avey, J.B., & Patera, J.L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, *7*, 209-221.
- Maisonneuve, J. (1973). *Introduction à la psychosociologie*. Paris : PUF.
- Malik, A. (2013). Efficacy, hope, optimism and resilience at workplace-positive organizational behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, *3*, 1-4.
- Martin-Krumm, C., & Le Foll, D. (2005). Styles explicatifs et capacité de rebond après des échecs sportifs. In O. Rasclé & P. Sarrazin (Eds), *Croyances et performance sportive*. Éditions Revue EP.S.
- Martin-Krumm, C. & Sarrazin, P. (2002, june). Explanatory style and ability to rebound after failure: A process analysis in a sport task. Communication presented at the first Positive Psychology Conference, Winchester, U.K.
- Martin-Krumm C., & Sarrazin, P. (2004). Théorie des styles explicatifs et performance sportive: fondements théoriques, données empiriques et perspectives, *Movement y Sport Sciences*, *2*, p. 9-43. Doi: [10.3917/sm.052.0009](https://doi.org/10.3917/sm.052.0009)
- Medlin, B., & Green, K.W. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management y Data Systems*, *109* (7), 943- 956. doi: 10.1108/02635570910982292
- Moyer, C.A., Ekpo, G., Calhoun, C., Greene, J., Naik, S., Sippola, E., Stern, D.T., Adanu, R., Koranteng, I., Kwawukume, E.Y., & Anderson, F.G. (2008). Quality of life, optimism/pessimism, and knowledge and attitudes toward HIV screening among pregnant women in Ghana. *Women's Health Issues*, *18* (4), 301-309. doi: 10.1016/j.whi.2008.02.001. Epub 2008 May 15
- Moyer, C.A., Ekpo, G., Calhoun, C., Greene, J., Naik, S., Sippola, E., Stern, D.T., Adanu, R., Koranteng, I., Kwawukume, E.Y., & Anderson, F.J. (2008). Quality of life, optimis/pessimism, and knowledge and attitudes toward HIV screening among pregant women in Ghana. *Women Heath Issues*, *18*, 301-309.
- Nolen--Hoeksema, S., Girgus, J.S., & Seligman, M.E. P. (1986). Learned helplessness in children: A longitudinal study of depression, achievement, and explanatory style. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 435-442.
- Nolen-Hoeksema, S., Girgus, J.S., & Seligman, M.P.E. (1991). Explanatory style and achievement, depression, and gender differences in childhood and early adolescence. In G.M. Buchanan y M.E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory Style* (pp. 57-70). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Norem, J. K., & Cantor, N. (1986). Anticipatory and post hoc cushioning strategies: Optimism and defensive pessimism in "risky" situations. *Cognitive Therapy and Research, 10*, 347-362.
- Norman, P., Collins, S., Conner, M., Martin, R., & Rance, J. (1995). Attributions, Cognitions, and Coping styles: teleworkers' reactions to work-related problems. *Journal of Applied Social Psychology, 25*, 117-128. doi: 10.1111/j.1559-1816.1995.tb01587.x
- Ortiz, M., Gómez-Pérez, D., Cancino, M., & Berrera-Herrera, A., (2016). Validación de la versión en Español de la Escala de Optimismo Disposicional (LOT-R) en una muestra Chilena de estudiantes universitarios. *Terapia Psicológica, 34*, 53-58).
- Overmier, J. B., & Seligman, M. E. P. (1967). Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance learning. *Journal of Comparative and Physiological Psychology, 66*, 28-33.
- Parent-Rochelleau, X. (2013). *L'effet modérateur du lieu de contrôle et de l'optimisme dans la relation entre l'engagement organisationnel affectif et ses antécédents*. Mémoire de maîtrise en sciences de la gestion. Sous la direction de Gilles Simard, Université de Québec à Montréal.
- Pérès, C., Fontayne, P., Cury, F., & Famose, J.-P. (2005). Validation française du questionnaire de présélection de l'optimisme et du pessimisme de Norem et Cantor. *STAPS, 69*, 93-103.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55*, 44-55.
- Peterson, C., & Barrett, L. (1987). Explanatory style and academic performance among university freshmen. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 603-607.
- Peterson, C., & Bossio, L. M. (2002). Optimism and physical well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 127-145). Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, C., Buchanan, G.M., & Seligman, M.E. P. (1995). Explanatory Style: History and evolution of the field. In G.M. Buchanan & M.E. P. Seligman (Eds), *Explanatory Style* (pp. 1-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peterson, C., & Park, C. (1998). Learned helplessness and explanatory style. In D.F. Barone, V.B. Van Hasselt, & M. Hersen (Eds), *Advanced Personality* (pp. 287-310). New York: Plenum.
- Peterson, C., Seligman, M. E. P., & Vaillant, G. E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 23-27.
- Peterson, C., Semmel, A., von Baeyer, C., Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Seligman, M. E. P. (1982). The Attributional Style Questionnaire. *Cognitive Therapy and Research, 6*, 287-300.
- Peterson, C., & Vaidya, R.S. (2001). Explanatory style, expectations, and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences, 31*, 1217-1223.
- Peterson, C., & Villanova, P. (1988). An expanded Attributional Style Questionnaire. *Journal of Abnormal Psychology, 97*, 87-89.

- Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A., & Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the work place: Development of a taxonomy of adaptive performance, *Journal of Applied Psychology, 85*, 612–624.
- Pulakos, E.D., Schmitt, N., Dorsey, D.W., Hedge, J.W., & Borman, W.C. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability, *Human Performance, 15*, 299–323.
- Proudfoot, J.G., Corr, P.J., Guest, D.E., & Gray, J.A. (2001). The development and evaluation of a scale to measure occupational style in financial services sector. *Personality and Individual Differences, 30*, 259–270.
- Rettew, D., & Reivich, K. (1995). Sports and explanatory style. In G. M. Buchanan & M. E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory Style* (pp. 173–185). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rich, G. (1999). Salesperson optimism: can sales managers enhance it and so what if they do? *Journal of Marketing Theory and Practice, 7*, 53–63.
- Rioli, L., & Savicki, V. (2003). Information system organizational resilience. *Omega, 31*, 227–233.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219–247. doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research, 16*, 201–228.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of being optimistic. *American Psychological Society, 2*, 26–30.
- Scheier, M.F., Carver, C.S., & Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 1063–1078. doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2002). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 189–216). Washington, DC: American Psychological Association.
- Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Magovern, G. J., Lefebvre, R. C., Abbott, R. A., & Carver, C.S. (1989). Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects on physical and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1024–1040.
- Scheier, M. F., Weintraub, J. K., & Carver, C. S. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1257–1264.
- Schulman, P. (1995). Explanatory style and achievement in school and work. In G. M. Buchanan & M. E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory Style* (pp. 159–171). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Personal Selling and Sales Management, 29*, 31–37.

- Schulman, P., Keith, D., y Seligman, M. E. P. (1993). Is optimism heritable? A study of twins. *Behavior Research and Therapy*, *31*, 569-574.
- Segerstrom, S.C. (2007). Optimism and resources: effects on each other and on health over 10 years. *Journal of Research in Personality*, *41*, 772-786.
- Seligman, M. E. P. (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, *23*, 407-412.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco: Freeman.
- Seligman, M.E.P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf. En français: Seligman, M. E. P. (2008). *La force de l'optimisme. Apprendre à faire confiance à la vie*. InterEditions.
- Seligman, M.E.P., & Maier, S.F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology*, *74*, 1-9. doi: 10.1037/h0024514
- Seligman, M. E. P., Nolen-Hoeksema, S., Thornton, N., & Thornton, K. M. (1990). Explanatory style as a mechanism of disappointing athletic performance. *Psychological Science*, *1*, 143-146.
- Seligman, M. E. P., Peterson, C., Kaslow, N. J., Tanenbaum, R. L., Alloy, L. B., & Abramson, L. Y. (1984). Attributional style and depressive symptoms among children. *Journal of Abnormal Psychology*, *93*, 235-238.
- Seligman, M. E. P., Reivich, K. J., Jaycox, L. H., & Gillham, J. (1995). *The optimistic child*. New York: Houghton-Mifflin
- Siedentop, D. (1994). Foreword. In M. Piéron (Ed.), *Sport pedagogy: Highlights on research on teaching research on teacher preparation*. University of Liège.
- Stanton, A. L., & Snider, P. R. (1993). Coping with breast cancer diagnosis: A prospective study. *Health Psychology*, *12*, 16-23.
- Strack, S., Carver, C.S., y Blaney, P.H. (1987). Predicting successful completion of an aftercare program following treatment for alcoholism: the role of dispositional optimism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*, 579-584.
- Strutton, H. D., & Lumpkin, J.R. (1993). The relationship between optimism and coping styles of salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, *13*, 71-82.
- Sujan, M., Sujan, H., Bettman, J.R., & Verhallen, T.M.M. (1999). Sources of consumers' stress and their coping strategies. *European Advances in Consumer Research*, *4*, 182-187.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, *103*, 193-210.
- Trottier, C. (1999). *Equivalence et validation transculturelles de questionnaires psychologiques mesurant l'optimisme auprès d'une population canadienne-française*. Mémoire, Université de Montréal. Montréal: Québec.

- Trottier, C., Mageau, G., Trudel, P., & Halliwell, W.R. (2008). Validation de la version canadienne-française du Life Orientation Test-Revised. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 40, 238-243. doi: 10.1037/a0013244
- Trottier, C., Trudel, P., & Halliwell, W.R. (2007). Présentation des deux principales théories nord-américaines sur l'optimisme. *Revue STAPS*, 3, 9-28. doi: 10.3917/sta.077.0009
- Vera-Villarroel, P., Córdova-Rubio, N., & Celis-Atenas, K. (2009). Evaluación del optimismo: un análisis preliminar del Life Orientation Test versión revisada (LOT-R) en población chilena. *Universitas Psychologica*, 8, 61-67
- Wanberg, C.R., & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-143.
- Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 806-820.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: the impact of hope, optimism and resilience. *Management Department Faculty Publications*, 774-800. doi : 10.1177/0149206307305562