

WPROWADZENIE

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/0>

Wiek XXI to z całą pewnością czas dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych spowodowanych głównie rewolucją cyfrową. Rozwojowi technologii komunikacyjno-informacyjnych towarzyszą inne zjawiska, takie jak postępujące zmiany klimatyczne, pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie czy na Bliskim Wschodzie, inflacja i związane z nimi: niepewność polityczna, gospodarcza i społeczna. Wszystkie te zdarzenia mają nieuchronne konsekwencje w różnych obszarach ludzkiej aktywności, w tym szeroko rozumianej działalności biznesowej, i przekładają się na funkcjonowanie pracowników i organizacji. Dotychczas przywoływany w literaturze przedmiotu model VUCA, który opisuje zachowanie ludzi w czasach zmiennych (*volatility*), niepewnych (*uncertainty*), złożonych (*complexity*) i niejednoznacznych (*ambiguity*), zaczyna być zastępowany lub uzupełniany przez model BANI (*brittle* – kruche, *anxious* – niespokojne, *non-linear* – nieliniowe i *incomprehensible* – niezrozumiałe). Funkcjonowanie w tak zmiennym i niepewnym otoczeniu jest nie lada wyzwaniem zarówno dla pracowników, jak i kadry zarządzającej i wymaga zrozumienia zachodzących procesów, a także adaptacji ludzi do zmieniających się w tak szybkim tempie warunków. Różnica między zaawansowaniem technologicznym i wszechobecną, postępującą digitalizacją życia a brakiem właściwych kompetencji społeczeństwa do odpowiedniego wykorzystania możliwości najnowszych systemów komunikacyjno-informacyjnych w różnych obszarach ludzkiej działalności, w tym szczególnie w pracy zawodowej, rodzi wiele napięć, frustracji i niepewności. Dlatego też konieczne jest wsparcie pracowników, które zostało wyrażone w założeniach koncepcji przemysłu 5.0. Wskazują one na konieczność zmiany

Sugerowane cytowanie:

Wach, A. i Metelski, A. (2024). Wprowadzenie. W: A. Wach i A. Metelski (red.), *Nowe odsłony i trendy psychologii w biznesie* (s. 7–11). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/0>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

w kierunku gospodarki skoncentrowanej na człowieku (*human-centric*), jego dobrostanie i rozwoju kompetencji oraz obejmują zagadnienia zrównoważonego rozwoju (*sustainability*), a także budowania odporności (*resilience*), które wydają się absolutną koniecznością dla zachowania równowagi w funkcjonowaniu pracowników i organizacji w zmiennym otoczeniu technologicznym, gospodarczym i geopolitycznym.

Celem monografii *Nowe odsłony i trendy psychologii w biznesie* jest przedstawienie aktualnych i istotnych zagadnień związanych z psychologią w środowisku biznesowym, które wymagają głębszej analizy i refleksji. Autorzy wskazują, jak psychologia może wspierać biznes w obliczu zmian i trudności doświadczanych przez pracownika.

Monografia składa się z dziesięciu rozdziałów napisanych przez naukowców specjalizujących się w zagadnieniach związanych z psychologią pracy, psychologią biznesu i zarządzania oraz rozwojem ludźmi w organizacji. Otwiera ją rozdział pierwszy, w którym autorka podjęła zagadnienie wprowadzenia sensu pracy do dyskursu naukowego w dziedzinie zarządzania pracą. Zaprezentowała główne cechy pracy oraz koncepcje związane z jej sensem z perspektywy filozoficznej i psychologicznej oraz przedstawiła różne koncepcje i modele dobrostanu, w tym interpretacje hedonistyczne i eudajmonistyczne, które kształtują zrozumienie sensu pracy. W rezultacie sformułowała teoretyczny model postrzegania sensu pracy i propozycje kształtowania świadomych postaw pracowników opartych na wyższych wartościach, które wykraczają poza wąski interes własny pracowników lub pracodawców.

Uzupełnienie powyższych rozważań stanowi rozdział drugi prezentujący silny związek między poczuciem sensu pracy a zaangażowaniem w pracę, na podstawie wyników badań ilościowych dotyczących źródeł sensu i zaangażowania w aktywność zawodową w polskich przedsiębiorstwach. Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała, że spójność odgrywa szczególnie ważną rolę w kształtowaniu zaangażowania w pracę, jednak tylko trzy z czterech źródeł sensu potwierdziły pozytywną korelację z zaangażowaniem w pracę. Jako praktyczny wymiar swojego rozdziału autorka przedstawiła narzędzie *sinntrify your work*, które wspiera źródła sensu pracy zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym.

Sens pracy i zaangażowanie w pracę są bardzo często powiązane z tworzeniem psychospołecznego środowiska pracy, które pozytywnie wpływa na dobrostan pracowników. W rozdziale trzecim dokonano narracyjnego przeglądu literatury na podstawie badań i zaprezentowano najważniejsze modele wyjaśniające wpływ psychospołecznego środowiska pracy na zdrowie i dobrostan pracowników. Autorka przedstawiła również wyniki dotyczące różnych poziomów

interwencji w miejscu pracy i ich wpływu na dobrostan pracowników, konkludując, że interwencje wielopoziomowe, uwzględniające kontekst organizacyjny, są uważane za najbardziej skuteczne.

W rozdziale czwartym przeanalizowano różne wymiary dobrostanu w polskich przedsiębiorstwach. Autorka w przeprowadzonych badaniach jakościowych skoncentrowała się na zrozumieniu, jak pracownicy i menedżerowie doświadczają dobrostanu emocjonalnego, psychologicznego i społecznego. Wyniki badań wskazują, że dobrostan emocjonalny, związany z pozytywnymi emocjami i satysfakcją z życia, jest kluczowy dla ogólnego szczęścia. Z kolei dobrostan psychologiczny, obejmujący poczucie celu i autonomii, znacząco wpływa na radzenie sobie ze stresem i rozwój osobisty. Natomiast dobrostan społeczny, odzwierciedlający jakość relacji interpersonalnych, jest niezbędny dla poczucia wsparcia i przynależności. Autorka zauważyła ponadto, że badanie ujawniło nowy typ dobrostanu ekologicznego, związanego z działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wątek ekopsychologii jest kontynuowany w rozdziale piątym, w którym autorka podkreśliła znaczenie tego zagadnienia w czasach kryzysu klimatycznego oraz zbadała relację między ludzkim umysłem a środowiskiem, wskazując na nowe rozumienie zrównoważonych zachowań i ich promocję. Jej rozważania objęły psychologiczne znaczenie zmian środowiskowych oraz potencjalne postawy proekologiczne w biznesie i ekonomii.

Oprócz kryzysu klimatycznego jako czynnika kształtującego rzeczywistość, w której funkcjonujemy, duże znaczenie przypisuje się rozwojowi technologii informacyjnych. W rozdziale szóstym przeprowadzono analizę ryzyka związanego ze współczesnymi formami manipulacji z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (*artificial intelligence*, AI) i innych narzędzi technologicznych. Autor zaznaczył, że AI, która analizuje i przetwarza ogromne ilości danych, może generować wysoce spersonalizowane treści kształtujące decyzje, opinie i zachowania użytkowników. Podjął on również problem rozpowszechniania dezinformacji, zwracając uwagę na znaczenie podnoszenia świadomości w zakresie wykorzystywania najnowszych technologii, w szczególności na konieczność rozwijania krytycznego myślenia oraz umiejętność oceny źródeł informacji, w celu zapewnienia bezpieczeństwa i promowania autonomii w erze cyfrowej.

Wydarzeniem, które wzbudziło ogromny niepokój o zdrowie i życie ludzi na całym świecie, była pandemia COVID-19. Funkcjonowanie w tym trudnym czasie było wyzwaniem dla wielu ludzi, w tym migrantów, którzy borykali się z utrudnionym dostępem do pracy, jej utratą, destabilizacją warunków zatrudnienia oraz pogorszeniem jakości życia. Sytuacja zmieniła się również na polskim rynku pracy. W rozdziale siódmym autorki podjęły temat strategii radzenia

sobie jako sposobu adaptacji migrantek i migrantów w warunkach pandemii COVID-19. Wyniki zaprezentowanych w rozdziale badań ilościowych zostały wykorzystane do sformułowania rekomendacji dla instytucji i organizacji pracujących ze społecznościami migranckimi.

Obecnie niepewność zatrudnienia dotyczy nie tylko migrantów, ale również szerszej populacji pracowników na rynku pracy. Wpływa ona na różne obszary pracy, takie jak postrzegana zdolność do zatrudnienia, kontrola nad pracą, stres zawodowy, zaangażowanie, relacje i zaufanie, a w konsekwencji także na efektywność pracy. Autor rozdziału ósmego przeanalizował wyniki badań empirycznych dotyczących konsekwencji niepewności zatrudnienia i skoncentrował się na tych, które mogą być powiązane z wypaleniem zawodowym. Stworzył w ten sposób mapę związków prowadzących od niepewności zatrudnienia przez różne obszary pracy, aż do wypalenia zawodowego.

Dwa ostatnie rozdziały niniejszej publikacji stanowią próbę poszukiwania rozwiązań w zakresie zarządzania ludźmi w odpowiedzi na trudności, z jakimi zmagają się współczesne organizacje. W rozdziale dziewiątym autorka dowiodła, że jednym z czynników wzbogacających organizację jest różnorodność. W nawiązaniu do różnorodności poruszyła kwestie związane z rolą i znaczeniem kobiet w zarządzaniu. Na podstawie danych statystycznych przedstawiła obecną sytuację kobiet liderek i opisała stereotypy, które są jedną z głównych barier w dostępie kobiet do stanowisk kierowniczych, by następnie scharakteryzować kobiecy styl przywództwa i wskazać powody, dla których jest on odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata.

Autorka rozdziału dziesiątego zamykającego monografię zaprezentowała coaching jako metodę rozwoju zawodowego, która odpowiada wyzwaniom współczesnych czasów i jest zgodna z założeniami koncepcji przemysłu 5.0. Na tle cech współczesnej rzeczywistości, opisywanej przez pryzmat modeli VUCA i BANI, omówiła istotę rozwoju kompetencji i specyfikę uczenia się dorosłych, a także opisała główne założenia psychologii humanistycznej dotyczące natury człowieka. Następnie scharakteryzowała coaching jako metodę rozwoju kompetencji, podkreśliła jego fenomen oraz przybliżyła wykorzystywane techniki i modele. Ostatnia część pracy została poświęcona praktycznym rekomendacjom związanym z wdrażaniem programów coachingowych w organizacji.

Niniejsza monografia zawiera liczne opisy zjawisk i problemów, z jakimi zmagają się współczesny świat biznesu i ekonomii. Autorzy zaprezentowali w niej oryginalne teorie, koncepcje i aktualne badania, dotyczące istotnych problemów i zjawisk, z którymi na co dzień mają do czynienia pracownicy, menedżerowie i organizacje w Polsce. Publikacja ma charakter interdyscyplinarny, gdyż łączy

perspektywy psychologii, zarządzania, pedagogiki i ekonomii. Autorzy i redaktorzy żywią głębokie przekonanie, że oddawana w ręce Czytelników książka wypełni lukę w literaturze naukowej na temat psychologii w kontekście polskiego rynku pracy i gospodarki z uwzględnieniem uwarunkowań XXI wieku.

Anna Wach
Adam Metelski

Poznań, 31.07.2024 r.