

ZAKOŃCZENIE

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/11>

Monografia *Nowe odsłony i trendy psychologii w biznesie* w sposób interdyscyplinarny ukazuje współczesne problemy i wyzwania dla biznesu w kontekście czynników psychologicznych. Publikacja opisuje także, jak psychologia może wspierać pracowników i organizacje w obliczu zmian i trudności, jakich obecnie doświadczają na skutek przemian technologicznych, wyzwań klimatycznych czy niepewności geopolitycznych, spowodowanych pandemią czy toczącymi się konfliktami zbrojnymi. Rozważania nad sensem pracy, dobrostanem pracowników, a także niepewnością zatrudnienia czy adaptacją do nowych wyzwań w zakresie treści i formy pracy oraz możliwości i kierunków rozwoju pracowników, stanowią fundament tej analizy.

Na początku opracowania zwrócono uwagę na zagadnienie sensu pracy, które wprowadza refleksję nad tym, jak koncepcje filozoficzne i psychologiczne mogą wpływać na postrzeganie pracy przez jednostki. Sens pracy okazuje się najistotniejszym czynnikiem determinującym zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję zawodową oraz poczucie spełnienia. Równocześnie badania nad źródłami sensu w pracy ukazały, że najważniejsze jest zrozumienie wewnętrznej spójności i wartości, jakie jednostki przypisują swoim działaniom zawodowym. Stanowi to nieodzowny element budowania trwałego zaangażowania pracowników.

W kolejnych rozdziałach skupiono się na problematyce związanej z dobrostanem pracowników, aby wskazać, że psychospołeczne środowisko pracy, a także dobrze zaplanowane interwencje na poziomie organizacyjnym, mają kluczowy wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. W tym znaczeniu wielopoziomowe podejście do dobrostanu – obejmujące aspekty emocjonalne,

Sugerowane cytowanie:

Wach, A. i Metelski, A. (2024). Zakończenie. W: A. Wach i A. Metelski (red.), *Nowe odsłony i trendy psychologii w biznesie* (s. 204–207). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/11>



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

psychologiczne, społeczne, a nawet ekologiczne – okazało się niezbędne dla pełnego zrozumienia czynników wpływających na zadowolenie z życia zawodowego. Istotnym ustaleniem jest także odkrycie, że dobrostan ekologiczny, związany z działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju, ma coraz większe znaczenie w czasie globalnych kryzysów, takich jak zmiany klimatyczne.

Na tle powyższych rozważań pojawiło się zagadnienie nowoczesnych metod manipulacji w życiu społecznym, w szczególności w aspekcie rozwoju technologii informacyjnych i sztucznej inteligencji. Współczesne narzędzia cyfrowe wykorzystujące analizę danych i algorytmy mogą wywierać istotny wpływ na decyzje i zachowania jednostek, co rodzi pytania o etykę i odpowiedzialność w zarządzaniu technologiami w środowisku biznesowym.

Szczególną uwagę w monografii poświęcono wyzwaniom, jakie pojawiły się w trakcie pandemii COVID-19, która wymusiła na pracownikach i organizacjach szybkie adaptowanie się do nowej rzeczywistości. Badania nad migrantami w kontekście pandemii podkreśliły rolę strategii radzenia sobie z niepewnością i zmianą oraz ukazały potrzebę wsparcia w procesie adaptacji, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym. Niepewność zatrudnienia, która dotknęła nie tylko migrantów, ale także dużą grupę pracowników na całym świecie, okazała się jednym z najważniejszych czynników prowadzących do wypalenia zawodowego. Badania pokazały, że niepewność ta ma dalekosiężne skutki dla zaangażowania, zdrowia psychicznego oraz relacji w miejscu pracy.

Kwestia przywództwa, szczególnie w aspekcie różnic płciowych, stanowi kolejny ważny wątek omawiany w książce. Wskazano na odmienne style przywództwa, które mogą być uwarunkowane płcią, oraz na znaczenie równości i różnorodności w zarządzaniu organizacjami. Przywództwo kobiet nie tylko wnosi inne podejście do zarządzania, ale również może stanowić odpowiedź na współczesne wyzwania biznesowe.

Ostatni rozdział książki prezentuje metody wsparcia rozwoju zawodowego, takie jak coaching, który coraz częściej odgrywa istotną rolę w adaptacji pracowników do nowoczesnych wymogów rynkowych. Coaching jako metoda skoncentrowana na człowieku umożliwia indywidualne podejście do rozwoju kompetencji, które jest zgodne z założeniami przemysłu 5.0 – modelu, w którym najistotniejsze są: dobrostan pracowników, ich rozwój oraz zrównoważenie technologii z potrzebami ludzkimi.

Analiza treści poszczególnych rozdziałów pozwoliła na sformułowanie następujących wniosków:

- Sens pracy jest istotnym elementem determinującym zaangażowanie pracowników, wpływającym na poczucie spełnienia oraz kształtującym satysfakcję zawodową.

- Spójność między wartościami organizacyjnymi a pracowniczymi jest kluczowa dla budowania motywacji oraz zaangażowania w pracę.
- Obecnie ogromne znaczenie przypisuje się różnym wymiarom dobrostanu pracowników, takim jak dobrostan emocjonalny, psychologiczny, społeczny i ekologiczny. Ich rozwijanie wpływa korzystnie na ogólny stan zdrowia psychicznego i efektywność w pracy.
- Ważne jest tworzenie pozytywnego psychospołecznego środowiska pracy, w szczególności dostosowywanie kontekstu organizacyjnego do potrzeb zatrudnionych. Ponadto stosowanie wielopoziomowych interwencji w miejscu pracy ma pozytywny wpływ na zdrowie i samopoczucie pracowników.
- Kolejnym aspektem mającym wpływ na zdrowie psychiczne jest środowisko naturalne. Promowanie zrównoważonych praktyk związanych z adaptacją proekologicznych działań w organizacji może wspierać zarówno zdrowie psychiczne, jak i zaangażowanie pracowników.
- Szczególnego wsparcia psychologicznego i organizacyjnego dla efektywnej adaptacji potrzebują migranci. Organizacje powinny przygotowywać się na zmianę środowiska pracy na wielokulturowe, stąd konieczność opracowywania strategii wsparcia dla pracowników o różnorodnym pochodzeniu kulturowym. Temat jest szerszy, bo może obejmować inne różnorodności, np. pokoleniowe czy płciowe, dlatego też nowoczesne organizacje powinny się zmierzyć z kwestią szeroko rozumianej inkluzywności.
- Ważnym i nadal aktualnym problemem są stereotypy związane z płcią i przywództwem kobiet i mężczyzn. Zaleca się różnorodność w zarządzaniu, która może przyczynić się do wzbogacenia kultury organizacyjnej i lepszej adaptacji do współczesnych wyzwań. Warto, by organizacje promowały równość płci i rozwijały świadomość w zakresie korzyści płynących z różnorodnych stylów przywództwa.
- Jednym ze współczesnych problemów jest niepewność zatrudnienia, która obniża zaangażowanie pracowników i może prowadzić do stresu oraz wypalenia zawodowego. Istotne jest, aby organizacje oferowały wsparcie psychologiczne i dążyły do stabilizacji warunków pracy.
- W czasie dynamicznych przemian na rynku pracy warto zadbać o rozwój kompetencji pracowników przez oferowanie im spersonalizowanego wsparcia, jakim jest coaching. Zaleca się, aby organizacje rozważyły włączenie coachingu jako integralnego elementu strategii rozwoju personelu, zwłaszcza że metoda ta może zwiększać poczucie sensu pracy, wspomagać pracownika w procesie planowania kariery oraz budowania satysfakcji z pracy.
- Współczesne technologie, w szczególności wykorzystanie sztucznej inteligencji, niosą szereg zagrożeń związanych z manipulacją społeczną. Podkreśla

się konieczność rozwijania kompetencji cyfrowych i krytycznego myślenia w społeczeństwie, aby ograniczyć podatność na manipulację. Istotne jest, aby organizacje świadomie kontrolowały wykorzystanie nowych technologii i chroniły pracowników przed potencjalnymi nadużyciami.

Podsumowując, można stwierdzić, że autorzy monografii prezentują szerokie spektrum zagadnień z zakresu psychologii w biznesie, koncentrując się na fundamentalnych problemach współczesnych pracowników i organizacji. Analiza sensu pracy, dobrostanu, adaptacji do kryzysów i nowych technologii, a także różnorodności i przywództwa, ukazuje, jak złożony i wielowymiarowy jest świat pracy w XXI wieku. Choć wiele z poruszonych tematów zostało szczegółowo omówionych, ich dynamiczny rozwój sprawia, że powyższe rozważania stanowią jedynie wstęp do dalszych badań nad psychologią pracy i jej rolą w niestabilnym świecie.

W obliczu nieprzewidywalnych zmian powstaje wiele pytań bez jednoznacznych odpowiedzi. Jakie będą przyszłe wyzwania związane z pracą i technologią? Jakie strategie wsparcia pracowników okażą się najskuteczniejsze w nadchodzących dekadach? Te zagadnienia wymagają dalszej refleksji i otwierają przestrzeń dla nowych badań, które z pewnością będą kontynuowane w nadchodzących latach.