



VII Zjazd Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji

Książka abstraktów

„Psychologia, która kształtuje przyszłość pracy”

10 - 12 września 2026

Instytut Psychologii Stosowanej UJ
Zakład Psychologii Pracy i Organizacji
ul. Stanisława Łojasiewicza 4, Kraków

Więcej informacji



Polskie Stowarzyszenie
Psychologii Organizacji



Uniwersytet
Jagielloński

Spis treści

Dzień 1

15:15 – 16:45 Sesje równoległe

Symposium „Wyzwania pracy hybrydowej”	2
Sesja I „Zdrowie i dobrostan pracowników”	3
Sesja II „Zarządzanie i przywództwo w organizacji”	9

Dzień 2

10:00-11:00 Sesje równoległe

Sesja III „Dopasowanie pracownik-organizacja w kontekście etycznym”	13
Sesja IV „Narzędzia badawcze”	17
Sesja V „Przekształcanie pracy i zachowania innowacyjne”	19

12:45-13:15 Sesja plakatowa	23
-----------------------------------	----

15:00-16:00 Sesje równoległe

Sesja VI „Różnice indywidualne”	40
Sesja VII „Perspektywa rozwojowa kariery pracownika”	46
Sesja VIII „Nadużycia w miejscu pracy – cz. I”	49

Dzień 3

9:00-10:30 Sesje równoległe

Sesja IX „Wypalenie zawodowe w różnych środowiskach”	53
Sesja X „Nadużycia w miejscu pracy – cz. II”	59
Sesja XI „Stosunek do nowoczesnych technologii”	63
Sesja XII „Między ryzykiem a zasobami: psychologiczne uwarunkowania funkcjonowania w pracy”	66

DZIEŃ 1: czwartek, 10.09.2026

15:15 – 16:45 Sesje równoległe

Symposium „Wyzwania pracy hybrydowej”

Aula 0.103,

Prowadząca: dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska, prof. UW

Praca hybrydowa to taka, gdy pracownik część godzin pracy spędza w siedzibie firmy, a część w domu, wykonując swoje obowiązki za pośrednictwem internetu. Ten model pracy stał się popularny po okresie pandemii COVID-19 i obecnie przez wielu pracowników jest uważany za korzystny sposób organizacji pracy. Jednak psychologowie i osoby zarządzające zauważają, że brak stałej obecności pracowników w miejscu pracy ogranicza możliwość kontaktów osobistych, wymiany mniej formalnych informacji, a nawet możliwość wzajemnego poznania się, przez co osłabia się poczucie wspólnoty i tożsamości organizacyjnej.

1. dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska, prof. UW
„Praca hybrydowa – korzystne i niekorzystne konsekwencje w zależności od proporcji godzin pracy zdalnej/stacjonarnej”
2. mgr Grzegorz Rajca
„Praca hybrydowa w Polsce: perspektywa kadry menedżerskiej i pracowników biurowych”
3. dr Barbara Smorczewska
„Case study: praca hybrydowa – nowa forma czy nowa kultura organizacyjna w uczelni?”
4. dr Tomasz Baran
„Case study: praca projektowa w oparciu o doświadczenia z panelu Ariadna”
5. mgr Alina Grabowy, przedstawicielka firmy ALSTOM S.A.
„Case study: proces wprowadzania pracy hybrydowej w międzynarodowej firmie produkcyjnej”

Sesja I „Zdrowie i dobrostan pracowników”

Aula 0.102,

Prowadząca: dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ

**1. dr hab. Łukasz Baka, prof. APS, mgr Łukasz Kapica,
dr hab. Paweł Jurek, prof. UG**

**„Jak ochrona zdrowia psychicznego pracowników wiąże się
z ich wydajnością. Badania na reprezentatywnej próbie polskich
pracowników”**

Dynamiczne zmiany zachodzące w „świecie pracy” - związane m.in. z postępującą cyfryzacją, nowymi formami organizacji pracy oraz rosnącymi wymaganiami zawodowymi - są dla wielu pracowników źródłem stresu. Dlatego organizacje coraz większą wagę przywiązują do tworzenia środowisk pracy sprzyjających bezpieczeństwu i ochronie zdrowia psychicznego pracowników. O ile wiadomo już, że takie działania zwiększają dobrostan pracowników, nie jest jasne w jaki sposób przekładają się one na ich osiągnięcia zawodowe. W oparciu o teorię COR, celem badań było (1) ustalenie związków między klimatem bezpieczeństwa psychospołecznego a indywidualną wydajnością w pracy, obejmującą wydajność zadaniową, kontekstową oraz zachowania kontrproduktywne, a także (2) ustalenie pośredniczącej roli wigoru. Badania przeprowadzono na próbie 4000 polskich pracowników, reprezentatywnej - na podstawie danych GUS - pod względem wieku, płci oraz branży. Analizy SEM pokazały zróżnicowane efekty bezpośrednie psychospołecznego klimatu bezpieczeństwa na trzy komponenty indywidualnej wydajności w pracy. Silnie potwierdzone zostały mediujące efekty wigoru. Wyniki badań rzucają nowe światło na mechanizmy, za pośrednictwem których psychospołeczny klimat bezpieczeństwa wpływa na funkcjonowanie pracowników, wnosząc istotny wkład zarówno do rozwoju teorii, jak i praktyki zarządzania zdrowiem psychicznym oraz efektywnością pracy.

2. mgr Michał Kulisz, dr hab. Antoni Wontorczyk, prof. UJ

„Między pracą a rodziną: rola wsparcia w miejscu pracy i kontaktów rodzinnych w kształtowaniu zaangażowania w pracę migrantów”

Cel: Celem badania była analiza zależności między wsparciem ze strony współpracowników i przełożonych, równowagą praca-rodzina oraz zaangażowaniem w pracę wśród migrantów, z uwzględnieniem intensywności kontaktów z rodziną.

Metody: Badanie przekrojowe przeprowadzono wśród pracujących migrantów. Zweryfikowano mediującą rolę równowagi praca-rodzina w relacji między wsparciem w miejscu pracy a zaangażowaniem w pracę. Następnie sprawdzono moderującą rolę intensywności kontaktów z rodziną. W analizach kontrolowano zmienne socjodemograficzne oraz czynniki związane z migracją.

Wyniki: Równowaga praca-rodzina była dodatnio związana z zaangażowaniem w pracę i mediowała związki między wsparciem współpracowników i przełożonych a zaangażowaniem. Intensywność kontaktów z rodziną moderowała relację między równowagą praca-rodzina a zaangażowaniem. Związek ten był silniejszy u migrantów utrzymujących rzadsze kontakty z rodziną i słabł wraz ze wzrostem ich częstotliwości. Podobny wzorzec odnotowano dla wpływu wsparcia współpracowników na zaangażowanie poprzez pośredni efekt mediacji równowagi praca-rodzina.

Wnioski: Równowaga praca-rodzina może odgrywać szczególnie istotną rolę w podtrzymywaniu zaangażowania zawodowego migrantów mających ograniczone kontakty z rodziną. Wyniki podkreślają znaczenie uwzględniania sytuacji rodzinnej migrantów w badaniach dobrostanu zawodowego oraz rolę wsparcia współpracowników w utrzymywaniu równowagi praca-rodzina i zaangażowania w pracę.

**3. dr Dorota Godlewska-Werner, dr Aleksandra Peplińska,
dr Agata Borowska-Pietrzak**

„Strategie radzenia sobie ze stresem jako mediator relacji między stresorami w miejscu pracy a dobrostanem pokolenia Z”

Stres doświadczany w pracy pogarsza dobrostan pracowników zwłaszcza tych wchodzących na rynek pracy (Law i In, 2020; Milner i In, 2017). Wysokie wymagania, niski poziom kontroli oraz słabe wsparcie wpływają m.in. na satysfakcję z pracy czy dolegliwości somatyczne (Pisanti i In, 2015). Koncepcja BASIC Ph obejmuje strategie podejmowane w obliczu trudności (Lahad, 2017). Odmienne czynniki ochronne oddziałują na różne czynniki ryzyka (Fergus i Zimmerman, 2005).

4. mgr Julia Kluska, dr hab. Małgorzata Dragan, prof. UW

„Między bólem a obowiązkami zawodowymi: doświadczenia funkcjonowania zawodowego kobiet z pierwotnym bolesnym miesiączkowaniem”

Zespół bolesnego miesiączkowania to najczęstsza przypadłość ginekologiczna kobiet w wieku reprodukcyjnym, która znacząco wpływa na codzienne funkcjonowanie, jak i na aktywność zawodową. Badanie miało na celu pogłębione zrozumienie doświadczeń kobiet z pierwotnym bolesnym miesiączkowaniem, w tym w kontekście pracy, oraz identyfikację istotnych czynników organizacyjnych w radzeniu sobie z tą przypadłością.

Badanie osadzono w podejściu fenomenologicznym. Wykorzystano półustrukturyzowane wywiady indywidualne. W badaniu uczestniczyły 24 kobiety z pierwotnym bólem menstruacyjnym. Do analizy wykorzystano analizę tematyczną.

5. dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ, dr hab. Dorota Merecz-Kot, prof. UŁ, dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny, prof. UŁ, dr Marta Znajmiecka, mgr Olga Zwardoń-Kuchciak, dr Theo Bodin „Analiza percepcji zdrowia pracowników GIG-OSH z wykorzystaniem analizy skupień”

Celem prezentowanej analizy było zbadanie, w jaki stopniu jakość środowiska pracy może różnicować percepcję stanu zdrowia i dobrostanu pracowników GIG z zastosowaniem podejścia skoncentrowanego na osobie, które wyodrębnia subtypy doświadczeń pracy na podstawie wielowymiarowej jakości pracy w kontekście narodowym i demograficznym. Badanie objęło 2303 respondentów (68,6% mężczyzn i 29% kobiet, 2,4% inni) z siedmiu krajów europejskich. Średni wiek w tej grupie wynosił 33,1 roku ($SD = 10,2$). Badani reprezentowali dwie formy pracy – miejscu (58%) i on-line (42%). Analizie poddano następujące zmienne: (1) ogólne zdrowie (General Health); (2) łączny wskaźnik objawów zdrowotnych — THS (Total Health Symptoms); (3) stres (Stress); (4) równowagę praca–życie — WLB (Work-Life Balance); (5) indeks dobrostanu WHO-5 (WHO-5 Well-Being Index); oraz (6) cztery wymiary Europejskiego Indeksu Jakości Pracy (JQI; European Job Quality Index). W analizie wstępnej, wykorzystującej grupowanie metodą k-średnich (k-means), zidentyfikowano dwie grupy na podstawie percepcji jakości pracy: (1) idealna praca oraz (2) subiektywnie niska jakość pracy – bezpieczna i bez perspektyw. Na podstawie analizy chi-kwadrat stwierdzono, że przynależność do skupienia była istotnie powiązana z krajem pochodzenia i płcią. Następnie zastosowano analizę wariancji (ANOVA z bootstrappingiem), aby porównać wyniki stresu, WLB, THS, WHO-5 oraz ogólnego zdrowia pomiędzy dwiema grupami percepcji jakości pracy. Wyniki wskazały, że osoby należące do drugiej grupy wykazywały istotnie gorsze rezultaty zdrowotne, w tym niższe wyniki WHO-5, częstsze objawy zdrowotne, wyższy poziom stresu oraz większe trudności w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym.

6.dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny, prof. UŁ, dr hab. Dorota Merecz-Kot, prof. UŁ, dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ, dr Marta Znajmiecka, mgr Olga Zwardoń-Kuchciak, dr Lauri Kokkinen, dr Hanna Nurmi, dr Mireia Julià Pérez, dr Theo Bodin, dr Filippa Lundh, dr Lluís Mangot-Sala, dr Nuria Matilla-Santander

„Prekaryjność pracy platformowej a zdrowie i dobrostan psychiczny pracowników w Polsce: porównanie różnych form świadczenia pracy (projekt GIG-OSH)”

Praca platformowa w Polsce funkcjonuje w warunkach ograniczonej regulacji prawnej i nie jest wyodrębniona w krajowym prawie pracy. Charakterystyczne dla niej warunki zatrudnienia (forma umowy, wynagrodzenie) oraz pracy (intensyfikacja wysiłku, ograniczona autonomia, ryzyka społeczne, emocjonalne i zdrowotne) sprawiają, że często klasyfikuje się ją jako pracę prekaryjną. Celem przeprowadzonej analizy było określenie, w jaki sposób te czynniki wpływają na zdrowie i dobrostan psychiczny pracowników w Polsce, z uwzględnieniem różnych form świadczenia pracy: stacjonarnej, zdalnej oraz mieszanej. Badanie miało charakter przekrojowy i objęło łącznie 3909 pracowników platform cyfrowych w Szwecji, Danii, Finlandii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Belgii oraz w Polsce, gdzie w badaniu wzięło udział 511 osób pracujących stacjonarnie, 168 zdalnie i 171 w trybie mieszanym. Dane zebrano za pomocą ankiety online w systemie REDCap, a rekrutację prowadzono różnymi kanałami, aby zapewnić szeroką i zróżnicowaną próbę uczestników. Wyniki wskazują, że pracownicy platformowi w Polsce deklarują wysoki poziom dobrostanu psychicznego niezależnie od formy pracy, przy czym najwyższe wskaźniki odnotowano wśród osób wykonujących pracę stacjonarnie lub w trybie mieszanym. Większość respondentów oceniła swoje zdrowie ogólne jako dobre lub bardzo dobre. Jednocześnie niestabilne warunki zatrudnienia – takie jak wysoki poziom stresu, ograniczona autonomia czy brak płatnego urlopu – istotnie wpływają na zdrowie pracowników. W całej badanej grupie dobrostan psychiczny spadał wraz ze wzrostem stresu, natomiast autonomia, dostęp do płatnego urlopu oraz elastyczne formy zatrudnienia sprzyjały jego podwyższeniu.

7. dr hab. Dorota Molek-Winiarska, prof. WSKZ,

dr Barbara Chomętowska

„Procesowe odejście do zarządzania doświadczeniem pracownika i dobrostanem w Europie Środkowo-Wschodniej: perspektywa porównawcza dziewięciu krajów”

Celem projektu jest opracowanie oraz empiryczna weryfikacja procesowego modelu zarządzania doświadczeniem pracownika (Employee Experience, EX) i dobrostanem pracownika (Employee Wellbeing, EWB) w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Badanie odpowiada na lukę teoretyczną polegającą na niedostatecznej operacjonalizacji pełnych, zamkniętych cykli zarządzania (planowanie–wdrażanie–ocena–wykorzystanie–dostosowanie) w obszarze praktyk HR. Szczególną uwagę poświęcono roli trafności rozumienia koncepcji EX i EWB (conceptual accuracy), ich znaczenia organizacyjnego (organizational priority) oraz czynników kontekstowych, takich jak dopasowanie inicjatyw, wsparcie kierownictwa i wpływ funkcji HR.

Badanie ma charakter porównawczy i obejmuje dziewięć krajów regionu o wspólnym doświadczeniu postsowieckim. Dane zostaną zebrane metodą CAWI wśród praktyków HR (N = 1050–1260) z wykorzystaniem standaryzowanego kwestionariusza. Model badawczy testuje zależności między etapami procesu EX/EBW oraz identyfikuje ich uwarunkowania na poziomie organizacyjnym i krajowym.

Oczekiwany rezultatem jest określenie kluczowych determinant skutecznego zarządzania EX i EWB oraz stworzenie pierwszego spójnego benchmarku dla regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Projekt dostarczy również map wzorców współwystępowania praktyk oraz umożliwi pogłębione analizy porównawcze między krajami, wnosząc wkład zarówno do teorii zarządzania zasobami ludzkimi, jak i praktyki organizacyjnej.

Sesja II „Zarządzanie i przywództwo w organizacji”

Aula 0.101,

Prowadzący: dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. USWPS

1. dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ, mgr Jakub Bączek „Kompetencje przyszłości jako predyktory skutecznego przywództwa w erze transformacji technologicznej i społecznej”

Dynamiczne przemiany technologiczne, społeczne i organizacyjne związane z IV rewolucją przesyłową - cyfryzacją, automatyzacją oraz rozwojem sztucznej inteligencji redefiniują wymagania stawiane współczesnym liderom. W literaturze psychologii pracy i organizacji coraz częściej podkreśla się znaczenie tzw. kompetencji przyszłości jako kluczowych predyktorów skutecznego przywództwa w warunkach rosnącej złożoności i niepewności środowiska pracy.

2. dr Piotr Pilch

„Psychologiczne uwarunkowania zaangażowania i satysfakcji z pracy pracowników na stanowiskach menedżerskich i specjalistycznych – rola percepcji sprawiedliwości dystrybucyjnej”

Cel badania: Celem badania jest identyfikacja psychologicznych uwarunkowań zaangażowania i satysfakcji z pracy kadry menedżerskiej oraz specjalistów ze szczególnym uwzględnieniem roli percepcji sprawiedliwości dystrybucyjnej. Pytania badawcze dotyczą stopnia w jakim percepcja sprawiedliwości organizacyjnej jest predyktorem satysfakcji z pracy i zaangażowania.

Podłoże teoretyczne / Uwarunkowania: Kontekst teoretyczny pracy wiąże się koncepcjami sprawiedliwości organizacyjnej, a w szczególności sprawiedliwości dystrybucyjnej, kontekst praktyczny badaniu nadaje Dyrektywa UE 2023/970, które ma wejść w Polsce w życie 7.06.2026.

Projekt / Metodyka / Podejście: W celu weryfikacji postawionych pytań nadawczych i adekwatnych do nich hipotez przeprowadzono badanie ilościowe o charakterze audytoryjnym, w którym jako narzędzia badawcze wykorzystano testy psychologiczne. Osobami badanymi byli słuchacze studiów podyplomowych Akademii Leona Koźmińskiego z edycji w latach 2021-2026.

Wyniki: Uzyskane wyniki wskazują na pozwoliły stwierdzić, że sprawiedliwość dystrybucyjna i jest istotnym statystycznie predyktorem zmiennych zależnych satysfakcji z pracy i zaangażowania. Milczenie organizacyjne (przyszwajające) jest istotnym stat mediatorom pomiędzy sprawiedliwością dystrybucyjną a satysfakcją z pracy. Ani płęć ani zajmowanie stanowiska kierowniczego nie jest moderatorem związku pomiędzy sprawiedliwością dystrybucyjną i satysfakcją z pracy.

**3. dr Anita Pollak, prof. UŚ, dr Elżbieta Biolik,
mgr Katarzyna Wolska-Górecka, dr inż. Agata Hilarowicz
„Postrzegany stres, strategie decyzyjne i zasoby menedżerów
w warunkach niepewności otoczenia: badanie powtarzalne
przekrojowe z lat 2021-2026”**

W ostatnich latach menedżerowie funkcjonowali w warunkach nasilonej niepewności otoczenia, co mogło kształtować poziom obciążenia pracą i przebieg procesów decyzyjnych. Głównym celem badania była analiza trendów w zakresie postrzeganego stresu, strategii podejmowania decyzji (czujności, przekazywania decyzji innym, prokrastynacji i nadmiernej czujności) oraz zasobów wspierających działania menedżerskie pod presją (autonomii decyzyjnej i metod pracy oraz samooceny decyzyjnej) u menedżerów. Dodatkowo testowano relacje między stresem a strategiami podejmowania decyzji i zasobami. Badanie objęło 319 kierowników i było realizowane w czterech falach w latach: 2021, 2023, 2025, 2026. Zastosowano PSS-10, Kwestionariusz Podejmowania Decyzji Melbourne oraz pozycje mierzące autonomię. Analizy objęły ANCOVA, jednoczynnikową ANOVA z testami post hoc i analizę korelacji. Postrzegany stres nie różnił się istotnie między latami; był wyższy u kobiet i niższy przy większej autonomii. Zaobserwowano zmiany w autonomii oraz przekazywaniu decyzji innym i nadmiernej czujności; po mniej korzystnym obrazie w 2021 roku w dwóch kolejnych pomiarach odnotowano poprawę; w 2026 ponownie zaznaczył się mniej korzystny trend. Stres dodatnio korelował z przekazywaniem decyzji innym, prokrastynacją i nadmierną czujnością. Badanie uzupełnia ograniczoną literaturę psychologiczną dotyczącą funkcjonowania decyzyjnego polskich menedżerów w okresie długotrwałej turbulencji społeczno-gospodarczej i politycznej.

**4. dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. USWPS,
mgr Magdalena Marszałek, mgr Tomek Owczarek
„Przywództwo tożsamościowe a zaangażowanie w pracę.
Rola poczucia bezpieczeństwa psychologicznego”**

Przywództwo tożsamościowe (identity leadership) stanowi jeden z najdynamiczniej rozwijających się nurtów współczesnych badań z zakresu psychologii organizacji (van Dick i in., 2018, 2021; Monzani i in., 2024). Jednym z kluczowych kierunków tych badań jest identyfikacja mechanizmów psychologicznych wyjaśniających związek przywództwa tożsamościowego z funkcjonowaniem pracowników (Bibic i in., 2026). Dotychczasowe wyniki wskazują na istotną rolę identyfikacji z zespołem (team identification) oraz zaufania do lidera (trust in the leader), jednak istnieją przesłanki, aby sądzić, że ważnym mediatorem tej zależności może być również poczucie bezpieczeństwa psychologicznego (psychological safety). Liczne badania wskazują, że bezpieczeństwo psychologiczne stanowi istotny predyktor pozytywnych postaw i zachowań organizacyjnych (Frazier i in., 2017).

Celem badania było sprawdzenie, czy poczucie bezpieczeństwa psychologicznego pośredniczy w relacji pomiędzy przywództwem tożsamościowym a zaangażowaniem w pracę. W badaniu korelacyjnym z dwoma pomiarami, przeprowadzonym za pośrednictwem internetowej platformy badawczej Prolific Academic, uczestniczyło 713 pracowników ze Stanów Zjednoczonych. Dane zebrano w dwóch punktach czasowych w odstępie jednego miesiąca. W badaniu wykorzystano skróconą wersję Identity Leadership Inventory (ILI; Steffens i in., 2014), 9-pozycyjną wersję Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli i in., 2006) oraz anglojęzyczną wersję Skali Bezpieczeństwa Psychologicznego opracowaną na podstawie koncepcji Clarka (2020) przez Retowskiego, Owczarka i Marszałek (2025).

Uzyskane wyniki potwierdziły postawione hipotezy. Wykazano zarówno bezpośredni, jak i pośredni związek przywództwa tożsamościowego z zaangażowaniem w pracę. Potwierdzono również mediacyjną rolę poczucia bezpieczeństwa psychologicznego. Siła efektu pośredniego różniła się w zależności od analizowanego wymiaru bezpieczeństwa psychologicznego: poczucia włączenia, bezpieczeństwa w uczeniu się, bezpieczeństwa wnoszenia wkładu oraz bezpieczeństwa kwestionowania status quo.

Uzyskane wyniki wskazują, że poczucie bezpieczeństwa psychologicznego stanowi istotny mechanizm wyjaśniający związek przywództwa tożsamościowego z zaangażowaniem pracowników. Badanie rozszerza dotychczasową wiedzę na temat psychologicznych mechanizmów przywództwa tożsamościowego i stanowi punkt wyjścia do dalszych analiz wykorzystujących bardziej złożone modele badawcze.

5. dr hab. Mirosława Huflejt-Łukasik, prof. UW, mgr Sylwia Książek „Style kierowania a czynniki organizacyjne powiązane z wypaleniem zawodowym”

Wypalenie zawodowe jest coraz częściej ujmowane nie tylko jako konsekwencja indywidualnego przeciążenia, lecz także jako wynik niedopasowania między pracownikiem a środowiskiem pracy. Szczególne znaczenie mogą mieć tu style kierowania, ponieważ sposób działania przełożonego wpływa na doświadczenie kontroli, sprawiedliwości, uznania, współpracy i zgodności wartości w organizacji.

Celem badania było sprawdzenie związków między stylem kierowania przełożonego a oceną czynników organizacyjnych powiązanych z wypaleniem zawodowym, a także znaczenia czasu współpracy z obecnym przełożonym. W badaniu online wzięło udział 100 osób. Style kierowania mierzono autorską ankietą opartą na sześciu stylach Golemana, natomiast organizacyjne czynniki wypalenia oceniano za pomocą Kwestionariusza AWLS — Obszary Życia Zawodowego.

Wyniki wskazały, że każdy z analizowanych stylów kierowania pozostawał w istotnym związku z przynajmniej jednym obszarem życia zawodowego. Najbardziej podatnym na oddziaływanie stylu kierowania okazał się obszar nagród i uznania. Analiza skupień pozwoliła wyodrębnić profil wspierający pracownika, obejmujący elementy stylu coachingowego, wizjonerskiego, demokratycznego

i jednoczącego. Profil ten wiązał się z bardziej pozytywną oceną kontroli, społeczności, sprawiedliwości i nagród niż profil oparty na stylu nakazowym i normatywnym. Zaobserwowano także słaby związek czasu pracy z obecnym przełożonym z poczuciem kontroli.

Wyniki podkreślają znaczenie stylu kierowania jako ważnego elementu środowiska organizacyjnego, który może wzmacniać lub osłabiać czynniki chroniące przed wypaleniem zawodowym.

DZIEŃ 2: piątek, 11.09.2026

10:00-11:00 Sesje równoległe

Sesja III „Dopasowanie pracownik-organizacja w kontekście etycznym” *Aula 0.103, dr hab. Bogdan Rożnowski, prof. KUL*

1. dr hab. Dariusz Turek, prof. SGH,

dr hab. Agnieszka Wojtczuk-Turek, prof. SGH

„Co się ze mną dzieje, gdy otacza mnie bezsens? Destrukcyjny kontekst organizacyjny a doświadczenie sensu (lub jego braku) w pracy”

Celem badania była analiza sposobu, w jaki destrukcyjne konteksty organizacyjne wiążą się z odczuwaniem przez pracowników sensu lub braku sensu w pracy, a także identyfikuje się mechanizmy psychologiczne i warunki brzegowe. W badaniu wykorzystano dwie niezależne próby polskich pracowników. W badaniu 1 zastosowano projekt trzyfazowy (N = 1 966) w celu zweryfikowania opartych na teorii samorealizacji (SDT) pośrednich powiązań longitudinalnych łączących destrukcyjny kontekst organizacyjny (ODC) z postrzeganiem pracy jako znaczącej lub bezsensownej poprzez frustrację podstawowych potrzeb psychologicznych, z uwzględnieniem kontroli autoregresyjnych. W badaniu 2 zastosowano projekt dwufazowy (N = 386) w celu zweryfikowania warunków brzegowych opartych na teorii COR, uwzględniających wytrwałość (grit) oraz nastawienie na rozwój zawodowy (job growth mindset). W badaniu 1 ODC było prospektywnie powiązane z wyższym poziomem frustracji potrzeb, co z kolei wiązało się z niższym poziomem pracy znaczącej i wyższym poziomem pracy bezsensownej; oba podłużne powiązania pośrednie były istotne statystycznie. Badanie 2 powtórzyło te powiązania składowe i wykazało, że wytrwałość osłabiała związek między ODC a frustracją potrzeb, podczas gdy nastawienie na rozwój zawodowy osłabiało oba powiązania między frustracją potrzeb a znaczeniem. Badanie rozróżnia pracę znaczącą od bezsensownej, wprowadza ODC jako destrukcyjny kontekst pracy wyższego rzędu oraz określa podstawowy proces oparty na teorii samorealizacji (SDT) z warunkami brzegowymi opartymi na teorii COR i specyficznymi dla poszczególnych etapów.

**2. dr Oliwia Samelak, dr hab. Agnieszka Springer, prof. UWSB Merito,
dr Iwona Werner**

**„Rola przynależności w konfiguracjach źródeł sensu w pracy:
analiza profili latentnych wśród polskich pracowników”**

Cel: W czteroczynnikowych modelach sensu w pracy zakłada się, że jego źródłami są spójność, znaczenie, ukierunkowanie i przynależność (Schnell et al., 2013), jednak badania wskazują na zróżnicowaną siłę ich powiązań z postawami organizacyjnymi, a rola przynależności w profilach wysokiego sensu pozostaje niejednoznaczna (Schnell et al., 2019; Springer et al., 2026). Celem artykułu jest identyfikacja wzorców sensu w pracy oraz roli przynależności w ich kształtowaniu.

Metoda: Przeprowadzono badanie ilościowe wśród 677 pracujących zawodowo Polaków. Do identyfikacji odrębnych wzorców sensu zastosowano analizę profili latentnych (LPA). Następnie porównano profile pod względem zaangażowania w pracę, przywiązania emocjonalnego oraz intencji odejścia.

Wyniki: Wyodrębniono cztery profile różniące się poziomami i wzorcami źródeł sensu. Najbardziej adaptacyjny profil cechował się wysoką spójnością, znaczeniem i ukierunkowaniem oraz relatywnie niższą rolą przynależności. Wiązał się on z najwyższym poziomem zaangażowania i przywiązania emocjonalnego oraz najniższą intencją odejścia. Obejmował również najwyższy odsetek osób pracujących na stanowiskach specjalistycznych wymagających samodzielności zawodowej (52,6%).

Wnioski: Najwyższy poziom sensu w pracy nie musi wynikać z jednakowo wysokiego nasilenia wszystkich jego źródeł. Wyniki wskazują na potrzebę dalszych badań nad rolą przynależności w różnych konfiguracjach sensu oraz nad tym, czy w polskim kontekście organizacyjnym sens pracy może być silniej związany z autonomią i sprawczością niż z przynależnością społeczną.

3.dr Marcin Wnuk, dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. USWPS „Dopasowanie pracownik-organizacja a zamiar odejścia z organizacji: Pośrednicząca rola sensu pracy i moderujący wpływ klimatu etycznego”

Cel: W oparciu o teorię wymagań i zasobów pracy (JD-R) oraz koncepcję dopasowania osoba–organizacja (P-O), sprawdzano, czy postrzeganie przez pracowników zgodności ich wartości z wartościami organizacji jest bezpośrednio i pośrednio związane z ich zamiarem odejścia z pracy poprzez poczucie sensu w pracy. Ponadto, zbadano, czy klimat etyczny niezależności moderuje związek między dopasowaniem P-O a poczuciem sensu w pracy.

Metoda: Niniejsze badanie przekrojowe przeprowadzono wśród 1071 pracowników firm różnej wielkości w Polsce. Uczestnicy wypełnili walidowane kwestionariusze oceniające dopasowanie P-O, pięć typów klimatu etycznego (niezależność, troskliwość, instrumentalny, prawo i kodeks oraz zasady), poczucie sensu w pracy oraz intencje odejścia z organizacji. Moderowany model mediacji przetestowano z wykorzystaniem makroprocesu Hayes'a (model 7), kontrolując zmienne demograficzne i organizacyjne. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała trafność dyskryminacyjną konstruktów.

Wyniki: Badanie potwierdziło bezpośrednie i pośrednie mechanizmy łączące dopasowanie P-O z zamiarem odejścia z pracy. Dopasowanie P-O było negatywnie skorelowane z zamiarem odejścia z pracy zarówno bezpośrednio ($b = -0,26$, $p < 0,001$), jak i pośrednio poprzez poczucie sensu w pracy. Co istotne, klimat etyczny niezależności istotnie moderował dopasowanie P-O do poczucia sensu w pracy, tak że pozytywny wpływ zgodności wartości na sensowną pracę był silniejszy, gdy pracownicy postrzegali większą swobodę w podejmowaniu decyzji etycznych na podstawie swoich osobistych standardów moralnych. Moderowany wskaźnik mediacji był istotny statystycznie, potwierdzając, że pośredni wpływ dopasowania P-O na zamiar odejścia z pracy poprzez poczucie sensu w pracy różnił się w zależności od poziomu klimatu etycznego niezależności.

Wnioski: Dopasowanie P-O może ułatwiać odnalezienie sensu w pracy i chroni pracowników przed motywacją do odejścia z organizacji, szczególnie gdy organizacje kultywują klimat etyczny oparty na niezależności.

Decyzje etyczne zakorzenione w osobistych kodeksach moralnych pracowników wzmacniają pozytywny związek między dopasowaniem P-O a poczuciem sensu w pracy, co stanowi ważny czynnik poprzedzający ich zamiar odejścia z pracy. Praktyczne implikacje obejmują znaczenie rekrutacji opartej na wartościach, tworzenie klimatu etycznego, który szanuje indywidualną autonomię moralną, oraz wdrażanie interwencji w celu wzmocnienia poczucia sensu w pracy.

4.dr hab. Bogdan Rożnowski, prof. KUL, mgr Kinga Dudziak „Znaczenie pracy i dopasowanie pracownik-organizacja a wypalenie zawodowe wśród wolontariuszy”

Wypalenie zawodowe jest jedną z największych bolączek współczesnego świata pracy. Szczególnie silnie narażeni na wypalenie są pracownicy segmentu non-profit. Dlatego ważne jest poznanie mechanizmów wypalania zawodowego wolontariuszy i wskazania czynników chroniących. Badania oparto na teorii wymagania-zasoby pracy. Pod uwagę wzięto zasób osobisty w postaci rozumienia znaczenia pracy (orientacji na zajęcie, karierę albo powołanie) oraz dopasowanie pracownik – organizacja. Zmienną wyjaśnianą był poziom wypalenia zawodowego.

Badaniem objęto 183 wolontariuszy (K=139). Zastosowano następujące narzędzia pomiaru: Kwestionariusz do badania subiektywnego dopasowania człowiek–organizacja (Czarnota-Bojarska, 2010), Skala Stylów Orientacji Zawodowych (Kasprzak, 2012), Skala BAT-C (Basińska, Gruszczyńska i Schaufeli (2023).

Stwierdzono, że orientacja na zajęcie koreluje umiarkowanie dodatnio z wypaleniem, a orientacja na powołanie koreluje umiarkowanie ujemnie z wypaleniem. Ujawniono też ujemny związek między dopasowaniem P-O a wypaleniem zawodowym, siła tego związku jest umiarkowana. Wykazano, że między stylem orientacji na zajęcie a dopasowaniem P-O istnieje związek ujemny o niskiej sile. Potwierdzono założenie o istnieniu dodatniej korelacji między stylem orientacji zawodowej na powołanie i dopasowaniem do organizacji, ma ona siłę umiarkowaną. Wykazano, że dopasowanie P-O mediuje związki dwóch orientacji: na zajęcie i na powołanie, z wypaleniem zawodowym wśród wolontariuszy.

Sesja IV „Narzędzia badawcze”

Aula 0.101,

Prowadzący: dr hab. Paweł Jurek, prof. UG

1. dr Elżbieta Biolik, dr Marta Stasiła-Sieradzka, dr hab. Elżbieta Turska, prof. UŚ

„Polska wersja Skali Konstruowania Kariery przez Studentów i jej relacje z pozytywnymi wynikami adaptacji do kariery”

Skala Konstruowania Kariery przez Studentów (Student Career Construction Inventory, SCCI, Savickas et al., 2018) jest samoopisową miarą tzw. odpowiedzi adaptacyjnych –rzeczywiście podejmowanych przez studentów zachowań karierowych w odpowiedzi na zadania związane z konstruowaniem własnej kariery. Narzędzie to wywodzi się z teorii konstruowania kariery i sekwencyjnego modelu adaptacji do kariery autorstwa Marka Savickasa (2021). Badanie walidacyjne przeprowadzone na ogólnopolskiej próbie 600 studentów wykazało dobre właściwości psychometryczne polskiej wersji skali SCCI. Konfirmacyjna analiza czynnikowa potwierdziła czteroczynnikową strukturę skali, odpowiadającą jej oryginalnej wersji i obejmującą: krystalizowanie, eksplorowanie, decydowanie i przygotowanie. SCCI wykazała inwariancję pomiarową pod względem statusu zawodowego studentów (pracujący vs niepracujący), trybu studiów (stacjonarny vs niestacjonarny) oraz płci (kobiety vs mężczyźni) oraz dobrą rzetelność mierzoną współczynnikami alfa Cronbacha i omega McDonalda. Odpowiedzi adaptacyjne mierzone SCCI były pozytywnie powiązane z adaptacyjnością karierową oraz korzystnymi wynikami adaptacji do kariery, tj. adaptacyjne wymiary formowania tożsamości, rozwojowe niezdecydowanie karierowe oraz postrzegana zatrudnialność (ogólna, wewnętrzna i zewnętrzna). Wykazywały one również negatywny związek z nieadaptacyjnym wymiarem formowania tożsamości – ruminacyjną eksploracją. Polska wersja skali SCCI jest trafnym i rzetelnym narzędziem, które może być wykorzystywane do pomiaru zachowań karierowych wśród studentów w badaniach naukowych i doradztwie kariery. Przeprowadzone badanie oprócz walidacji skali SCCI pozwala na poszerzenie sieci nomologicznej odpowiedzi adaptacyjnych o trzy kategorie pozytywnych wyników

adaptacji do kariery: formowanie tożsamości, rozwojowe niezdecydowanie karierowe i postrzeganą zatrudnialność.

2. mgr Michał Kuczek, dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ „Polska adaptacja Skali Ufności (*Propensity to Trust Scale*): Właściwości psychometryczne i walidacja”

Mimo rosnącego zainteresowania zaufaniem, polscy badacze i praktycy HR wciąż borykają się z niedoborem zwiezłych i rygorystycznie zwalidowanych narzędzi do pomiaru różnych jego aspektów. Celem pracy jest adaptacja narzędzia *Propensity to Trust Scale* autorstwa Fraziera i in. do języka i kultury polskiej.

3. mgr inż. Piotr Majewski, dr hab. Beata Basińska „Metoda Oceny Wypalenia Zawodowego (BAT) – w stronę nowego standardu: przegląd zakresowy dowodów teoretycznych i psychometrycznych”

Wprowadzenie: Dominująca koncepcja wypalenia oparta na Kwestionariuszu Wypalenia Zawodowego Maslach (MBI) okazała się niewystarczająca, dlatego redefiniowano ją i opracowano Metodę Oceny Wypalenia Zawodowego (Burnout Assessment Tool, BAT). Celem przeglądu zakresowego była synteza dowodów i trendów badań nad BAT.

Metody: Zgodnie z wytycznymi PRISMA, przeszukano bazy Scopus, Web of Science i PubMed w celu znalezienia publikacji anglojęzycznych (2019-2026). Po selekcji włączono 127 artykułów poddanych analizie tematycznej. Wyniki: Zidentyfikowano pięć tematów: właściwości psychometryczne BAT, ramy teoretyczne, związki z innymi konstruktami, aspekt kliniczny oraz nowe kierunki badań. BAT cechuje się wysoką rzetelnością, stabilną czteroczynnikową strukturą z ogólnym czynnikiem wypalenia i niezmiennością międzykulturową. Badania są oparte na teoriach Wymagania-Zasoby Pracy i Zachowania Zasobów, zwykle o charakterze przekrojowym wśród pracowników ochrony zdrowia. Dowody wskazują na użyteczność kliniczną BAT, empirycznie wyodrębnionych punktów odcięcia oraz odrębność wypalenia i depresji. Nowe trendy obejmują wersję studencką BAT, badania podłużne i eksperymentalne oraz nowe populacje. Ograniczenia: Przegląd nie objął bazy APA PsycInfo, i artykułów zaakceptowanych.

Wnioski: Przejście od MBI do BAT redefiniuje koncepcję i pomiar wypalenia zawodowego, zwiększając trafność konstruktu, precyzję diagnostyczną i

Sesja V „Przekształcanie pracy i zachowania innowacyjne”

Aula 0.102,

Prowadzący: dr hab. Łukasz Baka, prof. APS

1. dr Jakub Filipkowski, prof. dr hab. Dariusz Krok,

**dr Arkadiusz Jasiński, dr hab. Romuald Derbis, prof. WSKZ
„Związek między przekształcaniem pracy a satysfakcją z życia
wśród menedżerów: mediacyjna rola efektywności pracy
i satysfakcji z pracy”**

Job crafting może sprzyjać wzrostowi zasobów pracowników, a tym samym poprawiać satysfakcję z pracy i z życia. Głównym celem badania było sprawdzenie, czy job crafting wiąże się z satysfakcją z życia menedżerów oraz czy zależność ta jest pośredniczona przez satysfakcję z pracy i indywidualną efektywność zawodową, ujmowaną jako efektywność zadaniowa, efektywność kontekstowa oraz zachowania kontrproduktywne w pracy.

Badanie ankietowe przeprowadzono na reprezentatywnej próbie polskich menedżerów ($N = 351$). Zastosowano analizę mediacji wielokrotnej, w której oszacowano ścieżki prowadzące od job craftingu do satysfakcji z życia za pośrednictwem satysfakcji z pracy oraz trzech wymiarów efektywności.

Całkowity efekt job craftingu na satysfakcję z życia okazał się istotny ($\beta = .202, p < .001$). Istotny efekt pośredni stwierdzono wyłącznie dla ścieżki prowadzącej przez satysfakcję z pracy (pośredni efekt $\beta = .212, p < .001$). Efekty pośrednie związane z efektywnością zadaniową, efektywnością kontekstową oraz zachowaniami kontrproduktywnymi nie osiągnęły istotności statystycznej. Po uwzględnieniu mediatorów efekt bezpośredni przestał być istotny ($\beta = -.046, p = .427$), co wskazuje na pełną mediację. Model wyjaśniał 32,8% wariancji satysfakcji z życia.

W grupie menedżerów job crafting wiąże się z wyższą satysfakcją z życia przede wszystkim za pośrednictwem satysfakcji z pracy, a nie poprzez ścieżki związane z efektywnością zawodową. Oznacza to, że działania organizacyjne wzmacniające autonomię oraz wspierające proaktywne kształtowanie pracy mogą pośrednio sprzyjać wzrostowi

satysfakcji z życia. Ze względu na przekrojowy charakter badania należy jednak zachować ostrożność przy formułowaniu wniosków przyczynowych.

**2.dr Anna Maj, dr Ewa Makowska-Tłomak, dr Zofia Mockało,
dr hab. Sylwia Bedyńska, prof. USWPS**

**„Zagrożenie stereotypem a przekształcanie pracy (*job crafting*)
u starszych pracowników: badanie podłużne”**

Wstęp: Starzenie się społeczeństwa zwiększa znaczenie działań wspierających zdolność do pracy osób starszych. Jednym z nich jest przekształcanie pracy (*job crafting*), czyli oddolne dostosowywanie pracy do potrzeb pracownika. Podejmowanie takich proaktywnych działań może być jednak hamowane przez zagrożenie stereotypem – obawę przed potwierdzeniem negatywnych stereotypów dotyczących wieku. W oparciu o Teorię Zachowania Zasobów zbadaliśmy związek między tym zagrożeniem a poszczególnymi wymiarami *job craftingu*.

Metoda: W trzyfalowym badaniu podłużnym online wzięło udział 1151 pracujących Polaków powyżej 45. roku życia. W analizach wykorzystano model RI-CLPM, który pozwala odróżnić stabilne różnice międzyosobowe od dynamicznych zmian wewnątrzosobowych.

Wyniki: Relacje między zmiennymi miały głównie charakter stabilnych różnic międzyosobowych. Zagrożenie stereotypem wiązało się negatywnie ze zwiększaniem zasobów strukturalnych oraz wymagań stanowiących wyzwanie. Niespodziewanie odnotowano jego dodatni związek ze zwiększaniem zasobów społecznych. Nie stwierdzono natomiast istotnej relacji ze zmniejszaniem wymagań stanowiących obciążenie.

Wnioski: Zagrożenie stereotypem może stanowić trwałą barierę dla proaktywności starszych pracowników. Uzyskane wyniki wskazują na pilną potrzebę przeciwdziałania ageizmowi w organizacjach, aby wspierać pozytywne starzenie się w środowisku pracy.

3. mgr Zofia Kabzińska

„Samoregulacja promocyjna i prewencyjna a *job crafting*. Mediacyjny efekt orientacji na życie prywatne”

Cel: Celem prezentowanego badania było, w pierwszej kolejności zbadanie związków pomiędzy samoregulacją a *job craftingiem*, rozumianym jako aktywne wprowadzanie przez pracownika zmian we właściwościach wykonywanej przez niego pracy. Drugim celem było sprawdzenie czy orientacja na życie prywatne pośredniczy w relacji pomiędzy samoregulacją a *job craftingiem*.

Metoda: W badaniu wzięło udział 558 osób pracujących, w wieku 18 - 76 lat ($M=40,1$; $SD=11,7$). Do pomiaru badanych zmiennych wykorzystano: Kwestionariusz Kształtowania Pracy Kasprzak, Michalaka i Mindy, Skalę Samoregulacji Promocyjnej i Prewencyjnej Kolańczyk, Bąka i Brzezińskiej oraz Skalę Orientacji na Życie Prywatne Halla i in.

Wyniki: Samoregulacja promocyjna, prewencyjna oraz siła motywacji były, w testowanych modelach mediacji, predyktorami zarówno orientacji na życie prywatne, jak i *job craftingu*. Potwierdzono również istnienie pośredniego wpływu samoregulacji promocyjnej, prewencyjnej i siły motywacji na *job crafting* - poprzez mediator (orientację na życie prywatne).

Konkluzja: Otrzymane wyniki pozwalają lepiej zrozumieć czynniki sprzyjające *job craftingowi*. Sugerują również, że wzmacnianie osobistych zasobów pracowników może przyczynić się do efektywnego *job craftingu* w organizacjach.

Słowa kluczowe: *job crafting*, kształtowanie pracy, samoregulacja, orientacja na życie prywatne.

4. mgr Łukasz Kapica, dr hab. Łukasz Baka, prof. APS

„Od ruminacji i regeneracji po pracy do zachowań innowacyjnych następnego dnia: pośrednicząca rola problemów ze snem i prokrastynacji w pracy w 10-dniowym badaniu dzienniczkowym”

Ruminacja oznacza uporczywe, negatywne myślenie o pracy po jej zakończeniu, regeneracja – doświadczenia odłączenia psychicznego, relaksu, mistrzostwa i kontroli w czasie wolnym, a zachowania innowacyjne w pracy – działania związane z generowaniem i wdrażaniem nowych pomysłów. Celem badania było sprawdzenie, czy ruminacja i regeneracja wiążą się z zachowaniami innowacyjnymi następnego dnia.

W czerwcu 2026 r. przeprowadzono 10-dniowe badanie dzienniczkowe, w którym uczestnicy codziennie po pracy wypełniali metodą CAWI baterię kwestionariuszy. Uczestnikami były 203 osoby (115 mężczyzn i 88 kobiet), z których 23,6% wzięło udział w 8 pomiarach, 36,5% w 9, a pozostali we wszystkich 10 (łącznie 1860 obserwacji dziennych). Badani reprezentowali 7 obszarów działalności zawodowej, najczęściej: programowanie (N=62), analizę danych (N=52) i inżynierię projektową (N=27).

Analizy wewnątrzosobowe wykazały, że gdy pracownik danego dnia silniej ruminował po pracy, zgłaszał więcej problemów ze snem danej nocy; gdy silniej się regenerował – mniej takich problemów. Większe nasilenie problemów ze snem wiązało się z wyższą prokrastynacją w pracy kolejnego dnia, a ta z niższym poziomem zachowań innowacyjnych. Sekwencyjny efekt pośredni ruminacji przez problemy ze snem i prokrastynację był istotny i ujemny, natomiast analogiczny efekt regeneracji był dodatni. Wyniki wskazują, że przeżywanie czasu wolnego po pracy może mieć znaczenie dla zachowań innowacyjnych następnego dnia.

12.45-13.15 Sesja plakatu

Parter

1. dr Elżbieta Biolik, dr Anita Pollak, prof. UŚ

„Czy narcyzm sprzyja lepszemu radzeniu sobie z niepewnością w zakresie podejmowania decyzji karierowych? Badanie podłużne realizowane w dwóch falach na grupie polskich studentów”

W psychologii osobowości akcentuje się nie tylko negatywny wpływ narcyzmu na karierę zawodową, ale także jego potencjalne korzyści. Do tej pory nie analizowano jednak roli wymiarów narcyzmu w kształtowaniu postrzeganej niepewności co do podejmowanych decyzji karierowych w okresie tranzytu z edukacji do pracy. Celem badania była analiza zależności między narcystycznym podziwem i rywalizacją oraz narcyzmem wrażliwym a tolerancją dla niejednoznaczności w zakresie podejmowania decyzji karierowych, obejmującą: preferencję niejednoznaczności, tolerancję niejednoznaczności, pewność w zakresie podejmowanych wyborów karierowych i awersję wobec niejednoznaczności. Badanie podłużne na próbie 155 osób studiujących realizowane było w dwóch turach: na początku i na końcu semestru. Gdy kontrolowano wyjściowy poziom niejednoznaczności podejmowania decyzji karierowych, narcystyczny podziw okazał się predyktorem większej pewności co do wyborów karierowych i mniejszej awersji wobec niejednoznaczności. Zachodząca w czasie pozytywna rola narcystycznego podziwu w odniesieniu do pewności co do wyborów karierowych okazała się jednak nieistotna po uwzględnieniu czynników indywidualnych wskazujących na adaptację do warunków sytuacyjnych: sprężystości psychicznej i elastyczności poznawczej. Narcystyczny podziw, przyczyniając się do mniejszej awersji względem niejednoznaczności karierowej, może zatem stanowić dyspozycyjne podłoże śmiałości w zakresie podejmowania decyzji karierowych.

2. dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. USWPS,

mgr Marta Żywiłek-Szeja

„Corporate Reproductive Responsibility (CRR) – koncepcja organizacyjnej odpowiedzialności za reprodukcyjność osób pracujących”

W 2024 roku w Polsce urodziło się 252 tys. dzieci, a współczynnik dzietności osiągnął rekordowo niski poziom 1,099. Kryzys demograficzny niesie poważne konsekwencje społeczne i ekonomiczne, a dotychczasowe instrumenty polityki prorodzinnej okazują się niewystarczające. Szczególnie istotnym problemem jest luka prokreacyjna – aż 57% Polaków posiada mniej dzieci, niż deklaratywnie pragnie.

Celem projektu jest opracowanie nowej koncepcji teoretycznej – Corporate Reproductive Responsibility (CRR), rozumianej jako organizacyjna odpowiedzialność za reprodukcyjność osób pracujących. Koncepcja rozszerza teorię CSR i zakłada, że kultura organizacyjna oraz polityka mogą wspierać realizację planów rodzinnych i intencji prokreacyjnych pracowników poprzez ułatwianie integracji życia zawodowego, rodzinnego i osobistego.

Projekt integrując Teorię Planowanego Zachowania Ajzena z modelem dobrostanu PERMA Seligmana zakłada, że decyzje prokreacyjne są rezultatem współdziałania czynników psychologicznych, społecznych i organizacyjnych. Jego rezultatem będzie zdefiniowanie wskaźników CRR, opracowanie narzędzia pomiarowego oraz pogłębiona analiza organizacyjnych uwarunkowań luki prokreacyjnej. Projekt ma charakter nowatorski i może stanowić podstawę do projektowania praktyk organizacyjnych oraz polityk wspierających realizację planów rodzinnych osób pracujących.

3. Joanna Czyżewska „Pozytywność jako norma organizacyjna. Regulacja emocjonalna i kontrola normatywna w kulturze samodoskonalenia. Analiza przypadku *OneTaste*”

Problem dobrostanu pracowniczego stanowi jedno z bardziej skomplikowanych zagadnień, szczególnie przy zastosowaniu kultury wellness i self-help, gdzie wymaga się prezentowania pozytywnego nastawienia. Cel badania to analiza zjawiska pozytywności jako mechanizmu kontroli normatywnej i regulacji emocjonalnej w przedsiębiorstwach. W plakacie naukowym stawiam tezę, że organizacje oparte na promocji pozytywności mogą współistnieć z dodatkowymi wymaganiami regulacji emocji. Model Job-Demands Resources wykorzystałam jako perspektywę interpretacyjną w celu analizy relacji między wymaganiami emocjonalnymi organizacji a zasobami psychospołecznymi. W klasycznym ujęciu zasoby ograniczają negatywny wpływ wymogów i są ochroną przed przeciążeniem i wypaleniem. Rozważam, czy praktyki organizacyjne dobrostanu przynależności i wspólnotowości mogą współwystępować z dodatkowymi oczekiwaniami emocjonalnymi, redukując ich funkcję ochronną. Badanie ma charakter jakościowego studium przypadku – analizuje komunikację i materiały organizacyjne promujące narracje well-being i self-help. Wykorzystałam przykład OneTaste do ilustracji mechanizmów związanych z normami emocjonalnymi, presją społeczną i kulturą organizacyjną. Analiza ta ma przyczynić się do dyskusji o roli norm emocjonalnych, dobrostanu i samorozwoju w funkcjonowaniu współczesnych organizacji oraz zwrócić uwagę na potrzebę potencjalnych dalszych badań

Słowa kluczowe: Job Demands-Resources model (JD-R), dobrostan pracowniczy, regulacja emocji, zasoby psychospołeczne, kultura organizacyjna

4. Joanna Czyżewska

„Hustle culture w mediach społecznościowych a dobrostan młodych pracowników. Rola regeneracji i psychologicznego odłączania się od pracy”

Współczesne normy związane z efektywnością, samorozwojem i zaangażowaniem zawodowym funkcjonują nie tylko w środowisku pracy, ale też w mediach społecznościowych, gdzie mogą się wzmocnić. Szczególnym przykładem tych przekazów są treści hustle culture na platformach, takich jak TikTok, które promują stałą aktywność, efektywność i koncentrację na celach zawodowych. Celem pracy jest analiza zależności między przyjęciem norm produktywności a dobrostanem młodych pracowników. Uwzględniłam przy tym trudności w regeneracji i psychologiczne odłączenie się od pracy (psychological detachment). Badanie ma charakter przeglądu literatury i analizy teoretycznej badań dotyczących dobrostanu pracowników, wypalenia zawodowego, regeneracji i wpływu mediów społecznościowych na kształtowanie norm produktywności. W interpretacji użyłam pomocniczo modelu Job Demands-Resources. Ewaluacja może przyczynić się do zrozumienia współczesnych uwarunkowań dobrostanu młodych pracowników.

Słowa kluczowe: hustle culture, wypalenie zawodowe, media społecznościowe, dobrostan pracowników, model JD-R

5. Mateusz Głowacki, Marcelina Kowalska,

Norbert Woroniecki-Justyna

„Badanie zależności między nasileniem technostresu, poziomem prężności (*resiliency*) oraz optymizmem wśród pracowników dydaktyczno-naukowych: Rola zasobów osobistych w cyfrowym środowisku akademickim”

Pracownicy dydaktyczno-naukowi w coraz większym stopniu polegają na elektronicznych narzędziach i metodach komunikacji. Rośnie presja związana z efektywnym korzystaniem z tych narzędzi oraz z potrzebą adaptacji do wyzwań towarzyszących cyfryzacji. Wielozadaniowość w miejscu pracy, przeciążenie informacyjne, konieczność ciągłego dostosowania się do zmian technologicznych i problemów technicznych związanych z korzystaniem z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) określane jest mianem technostresu. Kluczowe jest poszukiwanie zasobów i strategii radzenia sobie. Celem planowanego badania jest ocena związku między technostresem a prężnością (*resiliency*) i optymizmem u pracowników dydaktyczno-naukowych. Konstrukty te są potencjalnymi czynnikami chroniącymi przed negatywnymi skutkami technostresu. Postawiono hipotezy: (1) istnieje ujemny związek między prężnością a technostresem; (2) istnieje ujemny związek między optymizmem a technostresem; (3) prężność pełni funkcję mediatora w relacji współwystępowania między optymizmem a obniżonym poziomem technostresu. W badaniu online weźmie udział próba pracowników naukowo-dydaktycznych (n=100). Zastosowane zostaną: polska adaptacja kwestionariusza Technostress Creators and Technostress Inhibitors Scale, Skala Pomiaru Prężności (SPP-25) i Kwestionariusz Optymizmu (OPEB-2). Wyniki poszerzą wiedzę dotyczącą psychologicznych uwarunkowań technostresu i roli zasobów osobistych w adaptacji do wymagań cyfrowego środowiska pracy akademickiej.

**6. dr hab. Damian Grabowski, prof. USWPS, dr Patrycja Stawiarska,
dr Agnieszka Czerw, Julia Grabowska**

**„Osobowość a wypalenie zawodowe. Pięć czynników osobowości,
wymiary BIS/BAS oraz składniki ciemnej triady, w tym
narcystyczny podziw i rywalizacja jako predyktory wypalenia”**

Cel badania: Celem prezentacji jest analiza relacji między cechami osobowości (w tym temperamentem w ujęciu BIS/BAS i składnikami Ciemnej Triady, ze szczególnym uwzględnieniem narcystycznego podziwu i rywalizacji) a syndromem wypalenia zawodowego. Podstawę teoretyczną stanowi model Wymagania-Zasoby, gdzie cechy te pełnią rolę osobistych zasobów chroniących przed wypaleniem lub wymagań wzmagających to wypalenie.

Metodologia: W dwuetapowym badaniu kwestionariuszowym wzięło udział 379 pracowników z Polski (cechy osobowości zbadano cztery tygodnie wcześniej, a syndrom wypalenia po upływie tego czasu). Wykorzystano m.in. Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (OLBI), inwentarze IPIP-BFM-20 i IPIP-BIS/BAS oraz narzędzia do pomiaru Ciemnej Triady (Parszywa Dwunastka) i narcyzmu (NARQ).

Wyniki i wnioski: Analiza pokazała, że wysoka neurotyczność, skłonność do reagowania lękiem (BIS) i niska samoocena nasilają objawy wypalenia. Z kolei stabilność emocjonalna, ekstrawersja, sumienność oraz jasna strona narcyzmu (narcystyczny podziw) korelują z nim ujemnie, pełniąc prawdopodobnie funkcję ochronną. Składniki Ciemnej Triady, a w tym narcystyczna rywalizacja, wykazują pozytywny, ale bardzo słaby związek z syndromem wypalenia zawodowego (wyjaśniają bowiem mniej niż 1% wariancji wypalenia).

7. mgr Valerii Grushevskiy

„Kiedy pracownik przestaje należeć do siebie? Próg utraty autonomii w warunkach presji organizacyjnej, zmęczenia i algorytmizacji pracy”

Współczesne środowisko pracy coraz częściej opiera się na regulacji organizacyjnej, presji czasu, cyfrowym monitorowaniu i algorytmizacji pracy. Przez algorytmizację rozumie się sytuację, w której tempo, kolejność zadań, ocena efektywności i kontrola działań pracownika są w znacznym stopniu wyznaczane przez systemy cyfrowe, algorytmy lub narzędzia sztucznej inteligencji.

Celem plakatu jest przedstawienie wstępnego modelu progu utraty autonomii pracownika funkcjonującego w warunkach organizacyjnej i cyfrowej regulacji pracy. Model zakłada, że autonomia nie jest jedynie cechą osobowości ani formalnym prawem wyboru, lecz dynamicznym stanem psychologicznym, który może ulegać osłabieniu pod wpływem zmęczenia, zależności ekonomicznej, przewidywanych konsekwencji odmowy, presji grupowej i wymagań systemu.

Model wyróżnia cztery stany: autonomię zachowaną, autonomię obniżoną, stan graniczny oraz utratę autonomii decyzyjnej. Szczególne znaczenie mają: poczucie autorstwa działania, możliwość odmowy, zgodność decyzji z wartościami, świadomość alternatyw oraz bezpieczeństwo wyrażenia sprzeciwu.

Plakat stawia również pytanie, czy współczesna organizacja rzeczywiście potrzebuje wysokiej autonomii pracownika, czy raczej przenosi na niego odpowiedzialność za decyzje już podjęte przez system.

8. Szymon Grzebielski, Krzysztof Rusin, Albert Szumigalski,

Julia Śliwa

„Zaufanie do „terapeuty-AI” a etykieta rozmówcy: rola poczucia obecności społecznej, wypalenia zawodowego i doświadczenia terapii”

Rosnące zapotrzebowanie na wsparcie psychologiczne przy ograniczonej dostępności specjalistów zwiększa zainteresowanie narzędziami opartymi na sztucznej inteligencji. Dotychczasowe badania sugerują, że odbiorcy często nie odróżniają treści generowanych przez człowieka od treści generowanych przez AI, a niekiedy oceniają odpowiedzi chatbotów równie wysoko lub wyżej niż odpowiedzi terapeutów. Nadal jednak niewiele wiadomo o wpływie samej etykiety rozmówcy na ocenę relacji pomocowej.

Celem projektu jest sprawdzenie, czy identyczna rozmowa prowadzona w stylu rogersowskim (empatia, akceptacja, autentyczność i uważność) jest oceniana odmiennie w zależności od tego, czy uczestnik wierzy, że rozmawia z „coach-człowiekiem”, czy z „coach-AI”. Zakładamy, że efekt ten będzie pośredniczony przez poczucie obecności społecznej i postrzeganą „ludzkość” interakcji. Analizowana będzie także rola wypalenia zawodowego oraz wcześniejszych doświadczeń psychoterapeutycznych.

W badaniu eksperymentalnym około 120 osób pracujących zawodowo odbędzie krótką rozmowę tekstową. Treść i styl komunikacji będą identyczne dla wszystkich uczestników, natomiast manipulacji podlegać będzie wyłącznie etykieta rozmówcy.

Po rozmowie oceniane będą m.in. zaufanie, jakość relacji, komfort samoujawnienia i satysfakcja z kontaktu.

Projekt pozwoli lepiej zrozumieć psychologiczne mechanizmy budowania zaufania wobec systemów konwersacyjnych oraz określić warunki, w których AI może stanowić wartościowe uzupełnienie wsparcia psychologicznego pracowników.

9. mgr Maja Hiszpańska

„Wypalenie zawodowe a perfekcjonizm i pracoholizm u psychologów - przegląd badań”

Psychologowie, mimo posiadania wiedzy i kompetencji pozwalających na rozpoznawanie oraz profilaktykę wypalenia zawodowego, mogą być narażeni na jego wystąpienie (Siwiorek, 2015). Specyfika zawodu, obejmująca intensywny kontakt z drugim człowiekiem, odpowiedzialność oraz obciążenie emocjonalne, może prowadzić do stopniowego wyczerpywania zasobów. Celem wystąpienia jest przegląd badań dotyczących wypalenia zawodowego psychologów, ze szczególnym uwzględnieniem perfekcjonizmu i pracoholizmu jako potencjalnych czynników ryzyka. Dotychczasowe doniesienia wskazują na dodatni związek pracoholizmu z wypaleniem zawodowym (Clark i in., 2016; Moyer i in., 2017), przy czym kluczowe znaczenie wydaje się mieć nie sam czas poświęcany pracy, lecz towarzyszące wykonywaniu obowiązków przymus oraz potrzeba kontroli (Wojdyło, 2003, 2005). Analizy dotyczące perfekcjonizmu wskazują na konieczność uwzględniania jego multidymensjonalnego charakteru i zróżnicowanego znaczenia poszczególnych wymiarów dla wypalenia zawodowego (Childs i Stoeber, 2010). Pracoholizm może również pełnić rolę mediatora w związku między perfekcjonizmem a wypaleniem (Falco i in., 2014; Taris i in., 2010). Analiza literatury podkreśla potrzebę dalszej eksploracji tych zależności, szczególnie wśród polskich psychologów.

**10.mgr Katarzyna Jurasz, dr hab. Katarzyna Ślebarska, prof. UŚ
„Psychological Mechanisms Underlying Teachers’ Occupational
Functioning: Cognitive Fusion, Coping Strategies, and Depressive
Symptoms”**

Today’s teachers operate in a work environment characterized by increasing demands related not only to teaching responsibilities, but also to supporting students’ mental health. At the same time, depression rates continue to rise, while the teaching profession remains particularly vulnerable to chronic stress and emotional burden. The aim of this study was to examine the relationships between cognitive fusion, coping strategies, and depressive symptoms among teachers, as well as to determine whether personal experience of depression and contact with a student experiencing depression differentiate the level of depressive symptoms. The study included 108 teachers and educational professionals. The findings suggest that teachers’ psychological well-being may depend not only on exposure to difficult occupational experiences, but also on the way individuals relate to their own thoughts and emotions. After controlling for cognitive fusion, the relationships between personal experience of depression, contact with a student experiencing depression, and depressive symptoms were no longer statistically significant. Additionally, denial strengthened the relationship between cognitive fusion and depressive symptoms. The findings highlight the importance of individual psychological resources and indicate potential directions for mental health interventions in educational settings.

**11. Benjamin Kardis, dr hab. Bohdan Rożnowski, prof. KUL,
Alessandro Lo Presti**

**„Mediacyjna rola zatrudnialności w relacji między
temperamentem a dobrostanem: Protokół badania”**

Współczesne rynki pracy coraz częściej cechują się niestabilnością, nieprzewidywalnością i zmianami organizacyjnymi, przez co adaptacja i dobrostan stają się ważnymi zagadnieniami psychologii organizacji. Projekt opiera się na Teorii osobowości Costy i McCrae’a (Costa & McCrae, 1996; McCrae & Costa, 2008), ujmującej osobowość jako system, w którym podstawowe tendencje oddziałują z charakterystycznymi adaptacjami i konsekwencjami życiowymi. Proponujemy, by za podstawowe tendencje uznać temperament, rozumiany zgodnie z psychobiologicznym modelem Cloningera (Cloninger, 1987; Cloninger i in., 1993). Jako charakterystyczna adaptacja będzie uwzględniona zatrudnialność. O jej adaptacyjnym charakterze świadczy związek z karierą, rozwojem kompetencji, networkingiem i adaptacją do rynku pracy (Lo Presti & Pluviano, 2016). Efektywność adaptacji przejawia się doświadczaniem dobrostanu, rozumianego zgodnie z koncepcją Keyesa jako dobrostan emocjonalny, psychologiczny i społeczny (Keyes, 2002). Projekt wykorzysta schemat badań kwestionariuszowych z powtarzaniem pomiaru: dwie fale w odstępie 3 miesięcy. Dane zostaną poddane analizie i modelowaniu strukturalnemu do testowania modelu mediacyjnego, w którym zatrudnialność pośredniczy w relacji między temperamentem a dobrostanem (cross-lagged panel). Nowość projektu polega na analizie relacji między temperamentem a zatrudnialnością, która nie była dotąd bezpośrednio eksplorowana, co może otworzyć nowy kierunek badań w psychologii organizacji.

**12.mgr Greta Pawlicka, dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. USWPS,
mgr Beata Pszczółkowska**

**„Psychologiczne konsekwencje kultury męskiej rywalizacji
w środowisku pracy: badanie wielopoziomowe”**

Kultura męskiej rywalizacji (masculinity contest culture, MCC) stanowi jeden z przykładów toksycznych środowisk organizacyjnych. Badania Jennifer Berdahl i współpracowników (2018) wskazują na liczne negatywne konsekwencje psychologiczne i organizacyjne związane z funkcjonowaniem tego typu kultury.

Celem prezentowanego badania było sprawdzenie, w ramach projektu wielopoziomowego, w jakim stopniu kultura męskiej rywalizacji mierzona na poziomie zespołu (poziom 2) wiąże się z poziomem stresu, satysfakcji z pracy oraz intencji odejścia z organizacji na poziomie indywidualnym (poziom 1). Przewidywano również, że poczucie stresu pełni funkcję mediatora w relacji między MCC a satysfakcją z pracy oraz intencją odejścia z organizacji. W badaniu uczestniczyło 144 pracowników zgrupowanych w 35 zespołach liczących od 3 do 9 osób. Z analizy wykluczono zespoły dwuosobowe. Do pomiaru badanych zmiennych wykorzystano standardowe metody kwestionariuszowe, w tym polską adaptację metody opracowanej przez Glicka i in. (2018). Wyniki potwierdziły, że nasilenie kultury męskiej rywalizacji na poziomie zespołowym było istotnie związane z wyższym poziomem stresu pracowników ($\beta = 0,53$, $p < .001$). Zgodnie z przewidywaniami stres pośredniczył również w relacji między MCC a satysfakcją z pracy oraz intencją odejścia z organizacji. Po uwzględnieniu stresu jako mediatora bezpośredni związek MCC z satysfakcją z pracy okazał się statystycznie nieistotny. W przypadku intencji odejścia z organizacji bezpośredni efekt MCC uległ osłabieniu, pozostając jednak istotny.

Uzyskane wyniki stanowią replikację rezultatów wcześniejszych badań przekrojowych (Retowski i Hantz, 2025). Wskazują one, że kultura męskiej rywalizacji występująca w polskich zespołach pracowniczych może prowadzić do podobnie negatywnych konsekwencji jak w innych krajach. Wyniki podkreślają złożoność psychologicznych kosztów funkcjonowania MCC w organizacjach. Przyszłe badania powinny koncentrować się na identyfikacji zasobów psychologicznych i organizacyjnych, które mogą łagodzić jej negatywne skutki. Szczególnie wartościowe byłoby objęcie badaniami organizacji i zespołów, w których poziom kultury męskiej rywalizacji może być relatywnie wysoki, takich jak służby mundurowe, w tym policja czy wojsko.

13.dr Aleksandra Peplińska, dr Dorota Godlewska-Werner, prof. Cristina Nunes, dr Senka Borovac Zekan, dr Piotr Połomski, Aleksandra Szypryt, Hanna Ossowska, dr Rita dos Santos, dr Antonija Roje, mgr Ivone Milanović

„Lęk przed poszukiwaniem pracy wśród studentów w perspektywie międzynarodowej. Rola kapitału psychologicznego, zdrowia psychicznego i postrzeganej zatrudnialności”

Wprowadzenie i cel: Współczesny rynek pracy stawia poważne wyzwania psychologiczne przed młodymi ludźmi, a lęk okazuje się jedną z głównych barier na drodze do sukcesu zawodowego. Kapitał psychologiczny (PsyCap: optymizm, nadzieja, prężność i samoskuteczność) to kluczowy zasób osobisty ułatwiający adaptację zawodową. Celem badania było zbadanie mechanizmów mediacyjnych (dystresu, dobrostanu oraz postrzeganej zatrudnialności) w relacji między PsyCap a lękiem przed poszukiwaniem pracy, przy uwzględnieniu roli kraju jako moderatora.

Metoda: W badaniu wzięło udział 411 studentów z Polski, Portugalii i Chorwacji (73,5% kobiet, 24,3% mężczyzn; wiek 18–29 lat). Wykorzystano standaryzowane narzędzia: PCQ, DASS-21, miary satysfakcji z życia i globalnej samooceny oraz skale lęku przed poszukiwaniem pracy i postrzeganej zatrudnialności.

Wyniki: Kapitał psychologiczny nie wpływa na lęk bezpośrednio, lecz oddziałuje poprzez złożone ścieżki pośrednie. Głównym mechanizmem ochronnym okazała się redukcja dystresu psychicznego, który okazał się najsilniejszym predyktorem lęku. Ponadto PsyCap wzmacniał subiektywny dobrostan i postrzeganą zatrudnialność. Analiza międzykulturowa wykazała, że wpływ dystresu na lęk jest silniejszy w Chorwacji niż w Polsce i Portugalii, natomiast ochronna rola postrzeganej zatrudnialności była w próbie chorwackiej nieistotna.

Wnioski: Kapitał psychologiczny stanowi uniwersalny zasób wspierający dobrostan bez względu na kontekst kulturowy. Programy interwencyjne powinny być jednak dopasowywane do lokalnych realiów – zależnie od specyfiki danego kraju należy kłaść większy nacisk na regulację emocjonalną lub na rozwój kompetencji poznawczych.

**14.dr hab. Agnieszka Springer, prof. UWSB Merito, dr Agnieszka Cheś,
dr Agata Basińska-Zych, dr Jinhee Choi, dr Dorota Jasielska
„Motywacja wewnętrzna pracowników z pokolenia Z – aktualność
i sposób przejawiania potrzeb podstawowych w percepcji
specjalistów HR”**

Rosnąca obecność pokolenia Z na rynku pracy powoduje, że zarówno w środowisku naukowym, jak i wśród praktyków HR pojawiają się pytania o możliwości zastosowania klasycznych modeli motywacyjnych w odniesieniu do tej grupy. Jedną z koncepcji, która ciągle wydaje się mieć znaczenie dla wyjaśnienia motywacji, w tym motywacji pracowników, pozostaje teoria autodeterminacji (SDT), opracowana przez Deci i Ryan (2000; 2005). Wiedząc, że znaczenie trzech podstawowych potrzeb stanowiących podstawę tej koncepcji, czyli potrzeb: autonomii, kompetencji i relacji, zostało wielokrotnie potwierdzone jako predyktory zaangażowania i dobrostanu pracowników (Slemp i in., 2024), koncepcję tę przyjęto jako ramę teoretyczną rozważań. Jednocześnie jednak, mając świadomość toczących się gwałtownych przemian społeczno-technologicznych, które kształtują doświadczenia pokolenia Z, postawiono pytanie, jak potrzeby te są wyrażane i na ile ciągle są ważne dla przedstawicieli tego pokolenia. W tym celu przeprowadzono badania jakościowe

a dokładniej pogłębione wywiady indywidualne z 15 specjalistami HR odpowiedzialnymi za wdrażanie strategii personalnej w organizacjach zatrudniających minimum 50 pracowników, z których przynajmniej 20% stanowią pracownicy Z. Transkrypcję wywiadów przeanalizowano przy wsparciu oprogramowania Atlas.ti a wynikach uwzględniono zarówno zachowania świadczące o wadze danej potrzeby jak i zachowania wskazujące na brak przejawiania danej potrzeby w środowisku zawodowym

15.mgr Olga Stempin, dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. USWPS
„Czynniki determinujące *multitasking* i poziom zaangażowania w trakcie spotkań”

Wraz z początkiem pandemii popularność wideokonferencji gwałtownie wzrosła czyniąc je kluczową formą komunikacji (Cao i in. 2021). Najnowsze badania (Cao i in. 2021 i Felfe i in. 2022) sugerują, że około 23–30% wirtualnych spotkań wiąże się z multitaskingiem. Zachowania te mogą zależeć od indywidualnej zdolności do wykonywania kilku zadań w tym samym czasie lub od polichroniczności (Kirchber i in. 2015).

Celem badania było zweryfikowanie czynników determinujących multitasking i poziom zaangażowania w trakcie spotkań. W badaniu wykorzystano kwestionariusze mierzące cechy osobowości, samoocenę oraz preferencję dotyczącą multitaskingu. Dodatkowo opracowano dwie krótkie skale mierzące poziom zaangażowania podczas spotkań oraz skłonność do podejmowania multitaskingu w trakcie spotkań. Badanie zrealizowano na próbie 222 pracowników firmy Nokia.

Wyniki analiz korelacyjnych wykazały, że im silniejsze poczucie nadmiaru spotkań wśród pracowników, tym niższe zaangażowanie oraz wyższe nasilenie multitaskingu w trakcie spotkań. Wykazano rolę wybranych moderatorów, np. wieku i stanowiska. Kolejne analizy wskazują, że multitasking na spotkaniach nie jest tylko kwestią preferencji pracowników, ale jest też powiązany z cechami osobowości (stabilnością emocjonalną i sumiennością).

Przyszłe badania powinny podjąć próbę identyfikacji dodatkowych czynników determinujących poziom zaangażowania pracowników podczas spotkań, a także przeanalizować mechanizmy, które motywują pracowników do podejmowania multitaskingu w pracy.

**16. mgr Olga Zwardoń-Kuchciak, dr hab. Dorota Merecz-Kot, prof. UŁ,
dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny, prof. UŁ,
dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ, dr Marta Znajmiecka,
dr Theo Bodin**

**„Work-Life Balance pracowników platform cyfrowych – badanie
przekrojowe w wybranych krajach europejskich
(Projekt GIG-OSH)”**

Dynamiczny rozwój pracy platformowej zmienia tradycyjne modele zatrudnienia, oferując większą elastyczność i autonomię, ale jednocześnie generując nowe wyzwania związane z utrzymaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance, WLB). Praca platformowa realizowana w modelu zdalnym, stacjonarnym lub mieszanym może wpływać na sposób postrzegania granic między życiem zawodowym i prywatnym. Celem badania była analiza poziomu WLB wśród pracowników platform cyfrowych w zależności od modelu wykonywanej pracy oraz kraju zatrudnienia. Badanie przekrojowe przeprowadzono metodą ankiety internetowej w okresie od września 2023 do maja 2024 roku wśród 3436 pracowników platform cyfrowych z Belgii, Danii, Finlandii, Hiszpanii, Polski, Szwecji oraz Wielkiej Brytanii. Próba obejmowała 1604 osoby pracujące stacjonarnie, 1667 zdalnie oraz 638 w modelu mieszanym. Wyniki wskazują na ogólnie wysoki poziom WLB niezależnie od kraju i modelu pracy. Najwyższe wskaźniki pozytywnych ocen („bardzo dobrze/dobrze”) odnotowano w Wielkiej Brytanii (89,5%), Belgii (89,2%) i Finlandii (89,1%), natomiast najniższe w Danii (71,4%). Praca zdalna najczęściej wiązała się z najwyższym poziomem WLB, podczas gdy model mieszany osiągał wyniki pośrednie. Uzyskane wyniki podkreślają znaczenie modelu pracy i kontekstu krajowego dla dobrostanu pracowników platform cyfrowych.

17. Aleksandra Zych

„Cyfrowy Panoptikon czy narzędzie zarządzania? Ewolucja praktyk monitorowania pracy zdalnej i jej psychologiczne konsekwencje”

Celem analizy jest przedstawienie ewolucji praktyk monitorowania pracy zdalnej oraz analiza ich potencjalnych konsekwencji psychologicznych dla pracowników na podstawie przeglądu literatury. W pracy przedstawiono zmiany w sposobach sprawowania kontroli organizacyjnej przed pandemią COVID-19, w jej trakcie oraz w okresie post-pandemicznym.

Przed pandemią dominowało podejście oparte na ocenie wyników pracy zdalnej, które pozwalało zachować względnie wysoki poziom autonomii pracowników. Gwałtowne przejście na pracę zdalną w 2020 r. sprzyjało natomiast upowszechnianiu narzędzi cyfrowego monitoringu (tzw. bossware), pozwalających na rejestrowanie aktywności i nierzadko również szczegółowego przebiegu wykonywania zadań. Badania wskazują, że intensywny nadzór może wiązać się z obniżeniem poczucia autonomii, utratą zaufania organizacyjnego, zwiększonym stresem oraz nasileniem poczucia izolacji. Jednocześnie pracownicy rozwijają strategie oporu wobec nadmiernej kontroli, obejmujące zarówno zachowania omijające monitoring, jak i ograniczanie faktycznej obecności w biurze w odpowiedzi na polityki powrotu do pracy stacjonarnej (RTO).

Przegląd wskazuje, że przejście od monitorowania rezultatów pracy do kontroli aktywności pracowników wiąże się z istotnymi zmianami w obszarze autonomii, zaufania oraz dobrostanu w pracy zdalnej, wpływając tym samym na długoterminową retencję kadr. Kluczowe znaczenie dla tych procesów ma sposób wdrożenia oraz przejrzystość mechanizmów monitorujących.

15:00-16:15 Sesje równoległe

Sesja VI „Różnice indywidualne”

Aula 0.103,

Prowadząca: dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny, prof. UŁ

**1. dr hab. Łukasz Baka, prof. APS, mgr Łukasz Kapica,
prof. dr hab. n.med. Halina Sienkiewicz-Jarosz,
dr hab. Joanna Bugajska, prof. CIOP-PIB, Maja Bańkowska,
Karolina Neugebauer, mgr Kamila Pietras,
prof. dr hab. n.med. Piotr Świtaj**

**„Sowy w ogniu. Kiedy chronotyp wieczorny zwiększa ryzyko
wypalenia zawodowego strażaków?”**

Coraz więcej badań wskazuje, że chronotyp – indywidualna preferencja dotycząca pory aktywności i snu – może mieć znaczenie dla zdrowia psychicznego pracowników. Jednym z mechanizmów wyjaśniających ten związek jest social jetlag, czyli rozbieżność między wewnętrznym zegarem biologicznym a „zegarem społecznym” wyznaczanym przez godziny pracy i codzienne obowiązki. Zjawisko to może prowadzić do przewlekłego niedoboru snu, zaburzeń regeneracji oraz zwiększonej podatności na stres, a w konsekwencji zwiększać ryzyko wypalenia zawodowego. Celem badania było określenie kierunku zależności między chronotypem a wypaleniem zawodowym oraz sprawdzenie moderującej roli wymagań pracy. Badanie przeprowadzono w schemacie podłużnym, z półroczną przerwą między pomiarami, w grupie 557 strażaków. Hipotezy weryfikowano z wykorzystaniem analizy cross-lagg. Testowano konkurencyjne hipotezy zakładające obustronny charakter zależności (reciprocal effects). Sprawdzano też, czy wymagania w pracy wzmacniają analizowane związki. Uzyskane wyniki dostarczyły nowych informacji dotyczących kierunku zależności między chronotypem a wypaleniem oraz wskazały, że znaczenie chronotypu nie jest jednakowe we wszystkich warunkach pracy. Szczególnie interesujące okazały się rezultaty dotyczące roli wymagań w pracy, które pozwalają lepiej zrozumieć, kiedy i u kogo chronotyp może zwiększać ryzyko wypalenia.

2. mgr Maria Foryś

„Kreatywność jako kompetencja w zarządzaniu i tworzeniu innowacji w organizacjach”

Współczesne organizacje coraz wyraźniej opierają swoją zdolność adaptacyjną i rozwojową nie tylko na zasobach materialnych, technologicznych i informacyjnych, lecz również na potencjale poznawczym jednostek zdolnych do generowania nowych, użytecznych i wdrażalnych rozwiązań. W tym kontekście kreatywność jawi się jako jedna z kluczowych kompetencji przyszłości, mających istotne znaczenie dla skutecznego funkcjonowania w obszarze zarządzania, inicjowania zmiany organizacyjnej oraz współtworzenia procesów innowacyjnych. Z perspektywy psychologii organizacji kreatywność może być rozpatrywana zarówno jako dyspozycja jednostkowa, jak i jako złożony zasób psychologiczny, obejmujący określone właściwości poznawcze, motywacyjne i osobowościowe, sprzyjające przekraczaniu rutyny poznawczej, redefiniowaniu problemów oraz konstruowaniu nowych sposobów działania.

Wystąpienie poświęcone będzie prezentacji wyników badań nad twórczym myśleniem osób ukierunkowanych na przyszłą aktywność zawodową w obszarze zarządzania i innowacji w biznesie. Punktem wyjścia dla analiz jest założenie, że funkcjonowanie w rolach związanych z projektowaniem i wdrażaniem innowacji wymaga nie tylko sprawności analitycznej, wiedzy specjalistycznej oraz kompetencji decyzyjnych, lecz również wysokiego poziomu elastyczności poznawczej, zdolności do generowania alternatywnych rozwiązań oraz gotowości do przekraczania schematycznych sposobów ujmowania problemów. Twórcze myślenie można zatem uznać za jeden z istotnych poznawczych korelatów innowacyjności, a zarazem za psychologiczny zasób wspierający przygotowanie do funkcjonowania w organizacjach zorientowanych na rozwój, zmianę i tworzenie wartości.

Teoretyczne ramy wystąpienia osadzone zostaną w ujęciach kreatywności akcentujących jej wielowymiarowy charakter oraz związek z procesami twórczego przetwarzania informacji. Szczególne znaczenie przypisane zostanie poznawczemu wymiarowi twórczości, ujmowanemu poprzez takie wskaźniki, jak płynność, giętkość, oryginalność i elaboracja.

Wymiary te pozwalają uchwycić zróżnicowanie potencjału twórczego oraz jego znaczenie dla aktywności ukierunkowanej na poszukiwanie nowych rozwiązań w kontekście organizacyjnym. Przyjęta perspektywa odwołuje się do rozumienia kreatywności jako kompetencji, która nie ogranicza się do wytwarzania idei, lecz obejmuje również zdolność ich rozwijania, adaptowania do kontekstu oraz przekształcania w rozwiązania o potencjalnej wartości użytkowej.

Przedmiotem prezentacji będą wyniki badania empirycznego skoncentrowanego na diagnozie wybranych komponentów twórczego myślenia. Analiza uzyskanych rezultatów umożliwi opis poziomu i struktury potencjału twórczego badanej grupy, a także sformułowanie wniosków dotyczących znaczenia twórczego myślenia jako zasobu istotnego z punktu widzenia przyszłego funkcjonowania zawodowego w obszarze zarządzania i innowacji. Szczególnie interesujące wydaje się pytanie o to, w jakim stopniu osoby ukierunkowane na aktywność w środowisku innowacyjnym dysponują kompetencjami poznawczymi sprzyjającymi tworzeniu nowych idei, rekonceptualizacji problemów oraz generowaniu rozwiązań wykraczających poza standardowe schematy działania.

Znaczenie planowanego wystąpienia ma charakter zarówno teoretyczny, jak i aplikacyjny. W wymiarze teoretycznym wpisuje się ono w nurt badań nad psychologicznymi uwarunkowaniami innowacyjności oraz nad miejscem kreatywności w strukturze kompetencji istotnych dla współczesnego zarządzania. W wymiarze praktycznym może stanowić przesłankę do refleksji nad sposobami rozwijania twórczego potencjału osób przygotowujących się do pełnienia ról zawodowych wymagających inicjatywy, samodzielności poznawczej i gotowości do projektowania zmiany. Podejmowany problem lokuje się tym samym na styku psychologii organizacji, psychologii twórczości oraz zarządzania kompetencjami, odpowiadając na potrzebę pogłębionego namysłu nad zasobami jednostki warunkującymi efektywne uczestnictwo w organizacjach przyszłości.

3. dr Marcin Wnuk

„Percepcja troskliwego klimatu etycznego jako czynnika sprzyjającego stresowi i wyczerpaniu pracowników z mroczną triadą cech osobowości: moderowany model mediacji”

Cel: Właściwe dopasowanie pracowników do organizacji, w której pracują, jest korzystne dla obu stron; jednak niedopasowanie między nimi może prowadzić do szkodliwych konsekwencji. Zauważalny jest brak badań wskazujących na to, że niedopasowanie między pracownikami charakteryzującymi się cechami ciemnej triady a standardami etycznymi w miejscu pracy ma negatywne skutki. Niniejsze badanie stanowi próbę wypełnienia tej luki poprzez sprawdzenie, czy postrzeganie troskliwego klimatu etycznego przez pracowników z ciemną triadą może sprzyjać stresowi i wyczerpaniu zawodowemu.

Metoda: Badanie miało charakter przekrojowy. Uczestnikami było 1000 pracowników z Polski, którzy byli zatrudnieni w swojej obecnej firmie przez co najmniej rok.

Wyniki: Postrzeganie troskliwego klimatu etycznego moderowało związek między cechami ciemnej triady osobowości a stresem zawodowym i wyczerpaniem. Stwierdzono również pośredni związek narcyzmu, makiawelizmu i psychopatii z wyczerpaniem spowodowanym stresem zawodowym, moderowany przez postrzeganie troskliwego klimatu etycznego. Potwierdzono szkodliwe konsekwencje niedopasowania między pracownikami o cechach narcystycznych, makiawelicznych i psychopatycznych a troskliwym, etycznym klimatem pracy.

Wnioski: Badanie wykazało, że dostosowanie się do wymogów troskliwego klimatu etycznego organizacji, które są antagonistyczne wobec preferencji pracowników z ciemną triadą, wiąże się z kosztami emocjonalnymi dla tych pracowników. Percepcja troskliwego klimatu etycznego przez tych pracowników sprzyja ich stresowi i wyczerpaniu. Omówiono praktyczne implikacje wyników badania, podkreślając potrzebę dopasowania preferencji etycznych potencjalnych pracowników do organizacji podczas rekrutacji.

4. dr Elżbieta Biolik

„Ciemna triada osobowości a komunikowanie problemów w organizacji”

Chociaż negatywne konsekwencje funkcjonowania osób z „ciemnymi”, społecznie nieakceptowanymi i niepożądanymi cechami osobowości są szeroko analizowane, brakuje badań poświęconych komunikowaniu problemów w organizacji przez osoby z ciemną triadą osobowości (obejmującą makiawelizm, narcyzm i psychopatię). W rezultacie w badaniu przekrojowym na reprezentatywnej pod względem wieku grupie 522 pracowników analizowano relacje między cechami ciemnej triady a różnymi formami zabierania głosu (promocyjnym, prewencyjnym, we własnym interesie, agresywnym, uwzględniającym innych) i milczenia w organizacji (ugodowym, obronnym, oportunistycznym i prospołecznym). Ciemna triada wykazała trafność inkrementalną w predykcji zabierania głosu i milczenia w organizacji ponad czynniki organizacyjne (klimat zabierania głosu i konflikt interpersonalny w organizacji) oraz czynniki indywidualne (ambicję, samoskuteeczność zawodową i cynizm w organizacji). Makiawelizm był dodatnim predyktorem zabierania głosu we własnym interesie oraz uwzględniającego innych, a także wszystkich form milczenia. Narcyzm był pozytywnie powiązany z zabieraniem głosu prospołecznym (promocyjnym i prewencyjnym) oraz we własnym interesie. Psychopatia była powiązana pozytywnie z zabieraniem agresywnego głosu oraz negatywnie z zabieraniem głosu uwzględniającego innych i trzema wymiarami milczenia organizacyjnego (ugodowym, obronnym i prospołecznym). Uzyskane wyniki ukazują odrębne wzorce komunikowania problemów w organizacji – odzwierciedlające ocenę subiektywnej użyteczności w przypadku makiawelizmu, poczucie uprzywilejowania w przypadku narcyzmu oraz impulsywność i wrogość w przypadku psychopatii. Wiedza o różnicach w zakresie zabierania głosu i milczenia w organizacji wśród pracowników o wysokim poziomie cech ciemnej triady może pomóc w projektowaniu prewencji i interwencji organizacyjnych ukierunkowanych na przeciwdziałanie negatywnym formom komunikowania problemów związanych z pracą.

5. dr hab. Antoni Wontorczyk, prof. UJ

„Impulsywność: tylko problem czy również potencjał? Wielowymiarowe spojrzenie na funkcjonowanie w pracy i życiu codziennym”

Impulsywność jest cechą, która często kojarzy się z trudnościami w kontrolowaniu zachowania, podejmowaniem pochopnych decyzji oraz zwiększonym ryzykiem popełniania błędów. W środowisku pracy i codziennym życiu może prowadzić do problemów w relacjach interpersonalnych, obniżonej efektywności czy trudności w organizacji działań. Jednocześnie współczesne badania wskazują, że impulsywność nie zawsze ma wyłącznie negatywny charakter. W określonych warunkach może sprzyjać kreatywności, szybkiemu podejmowaniu decyzji, elastyczności oraz gotowości do działania w sytuacjach wymagających natychmiastowej reakcji.

Celem prezentacji jest przedstawienie wielowymiarowego spojrzenia na impulsywność, z uwzględnieniem jej biologicznych i psychologicznych uwarunkowań oraz wpływu na funkcjonowanie zawodowe i codzienne. Omówione zostaną zarówno potencjalne zagrożenia wynikające z wysokiego poziomu impulsywności, jak i sytuacje, w których cecha ta może stanowić istotny zasób. Zwrócona zostanie również uwaga na znaczenie samoregulacji oraz strategii wspierających świadome wykorzystywanie impulsywności w sposób sprzyjający dobrostanowi i efektywności działania. Wyższy poziom impulsywności wiąże się z większym ryzykiem trudności w zakresie planowania, kontroli zachowania i regulacji emocji. Z drugiej strony wybrane aspekty impulsywności, zwłaszcza związane z szybkim reagowaniem i spontanicznością, mogą pozytywnie wpływać na kreatywność, innowacyjność oraz skuteczność działania w sytuacjach wymagających szybkiego podejmowania decyzji.

Sesja VII „Perspektywa rozwojowa kariery pracownika”

Aula 0.102, Prowadząca: prof. dr hab. Mariola Łaguna

1. dr Radosław Walczak, mgr Maria Latusek-Mierzwa,

2. dr Raluca Sassu, prof. ULBdS, prof. dr Hadar Nesher Shoshan
„Międzypokoleniowe różnice w satysfakcji z pracy i z życia: Rola podstawowego samowartościowania oraz wartości osobistych w prerejestrowanym badaniu diadycznym rodzic-dziecko”

Celem badania była analiza różnic międzypokoleniowych w zakresie satysfakcji z pracy i z życia, oraz identyfikacja ich psychologicznych korelatów. Głównym punktem zainteresowania jest porównanie przedstawicieli Pokolenia X (rodzice) oraz Pokolenia Z (pracujące dzieci) w kontekście ich zasobów osobistych oraz struktury wartości.

Badanie realizowane jest w modelu diadycznym (planowane N = ~100 par). Weryfikacji poddano prerejestrowane hipotezy zakładające, że pracownicy z Pokolenia X (rodzice) charakteryzują się wyższym poziomem satysfakcji z pracy, wyższym poziomem podstawowego samowartościowania (CSE) oraz wyższą ogólną satysfakcją z życia w porównaniu do przedstawicieli Pokolenia Z (pracujące dzieci). Analizie poddano również rolę sytuacji finansowej oraz osobistych wartości (wg koncepcji Schwarza) jako predyktorów dobrostanu zawodowego i osobistego.

W procedurze badawczej wykorzystano zestaw walidowanych narzędzi mierzących: satysfakcję z pracy (COPSOQ) i życia (SWLS), podstawowe samowartościowanie (CSES) oraz wartości osobiste (PVQ). Ze względu na współzależność danych wewnątrz diad, do analizy zaplanowano wykorzystanie liniowych modeli mieszanych (LMM) oraz odpornych testów t-Yuen. Oczekuje się, że wyniki pozwolą lepiej zrozumieć, w jaki sposób czynniki generacyjne i zasoby indywidualne różnicują poczucie spełnienia zawodowego i osobistego.

**3. dr Grzegorz Kowalski, dr hab. Katarzyna Ślebarska, prof. UŚ,
Roman Soucek**

„Outplacement bez wykluczenia z rynku pracy: wzmacnianie proaktywnego radzenia sobie i zatrudnialności poprzez programy szkoleniowe”

Outplacement, rozumiany jako forma wsparcia organizacyjnego oferowanego pracownikom w okresie restrukturyzacji zatrudnienia, stanowi istotne narzędzie wspierające adaptację zawodową w warunkach zmian na rynku pracy. Współczesne podejście do outplacementu coraz częściej wykracza poza działania o charakterze reaktywnym, koncentrując się na wzmacnianiu zasobów psychologicznych i kompetencyjnych pracowników, które mogą sprzyjać skutecznemu funkcjonowaniu zawodowemu oraz zwiększać gotowość do podejmowania zmian kariery. Celem badania była ocena związku między udziałem w programach szkoleniowych realizowanych w ramach outplacementu a poziomem proaktywnego radzenia sobie oraz subiektywnie postrzeganej zatrudnialności pracowników. Zastosowano quasi-eksperymentalny schemat badawczy z podwójnym pomiarem (pre-test/post-test). Badaniem objęto pracowników ($N = 92$) jednej z największych grup kapitałowych sektora energetycznego w południowej Polsce, których zaproszono do udziału w dwóch typach programów szkoleniowych realizowanych w ramach działań outplacementowych. Interwencje obejmowały szkolenia rozwijające kompetencje twarde i miękkie związane z funkcjonowaniem na rynku pracy.

Uzyskane wyniki wskazują, że udział w programach szkoleniowych wiązał się ze wzrostem poziomu proaktywnego radzenia sobie w pomiarze końcowym ($b = 0,11$; $p = 0,010$). Nie stwierdzono natomiast istotnych różnic między efektywnością szkoleń rozwijających kompetencje miękkie i twarde. Jednocześnie wyższy poziom proaktywnego radzenia sobie był dodatnio związany z wyższą oceną własnej zatrudnialności ($b = 0,58$; $p = 0,007$). Rezultaty te sugerują, że działania szkoleniowe realizowane w ramach outplacementu mogą wspierać rozwój zasobów psychologicznych sprzyjających adaptacji zawodowej pracowników oraz wzmacniać ich postrzeganą zatrudnialność.

4. dr Ewelina Purc, prof. dr hab. Mariola Łaguna, Patrycja Kubacka, Julia Lejman, Natalia Steckiewicz, Zofia Mazur-Socha „Perspektywy czasowe w procesie przechodzenia na emeryturę. Przegląd systematyczny”

Społeczeństwa krajów rozwiniętych starzeją się. Sprawia to, że kwestie związane z przejściem na emeryturę stają się coraz bardziej istotnym obszarem badań, a lepsze zrozumienie czynników psychologicznych wpływających na planowanie emerytalne i dostosowanie się do emerytury nabiera znaczenia społecznego. Subiektywne postrzeganie czasu może wpływać na sposób, w jaki osoby odnoszą się do przejścia na emeryturę. Przeprowadzony systematyczny przegląd badań miał na celu zrozumienie roli subiektywnego postrzegania czasu w procesie przechodzenia na emeryturę. Wyszukiwanie obejmowało bazy danych poświęcone psychologii: PsychArticles i PsychInfo, bazy danych o charakterze ogólnym: Web of Science i Scopus oraz źródła literatury szarej: ProQuest Central, PsyArXiv i OSF. Zidentyfikowano 118 publikacji, z których do analizy włączono 44. Analiza wyników obejmowała charakterystyki dotyczące badanej próby, metodologii badań oraz zależności między subiektywnym postrzeganiem czasu, w tym przede wszystkim perspektywami czasowymi, a etapami procesu przechodzenia na emeryturę.

5. prof. dr hab. Mariola Łaguna, dr Ewelina Purc „Gdy mikro-przedsiębiorca rozważa przejście na emeryturę: Badanie jakościowe i model teoretyczny”

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa rośnie również liczba mikro-przedsiębiorców osiągających wiek emerytalny. Decyzja mikro-przedsiębiorcy o przejściu na emeryturę ma istotne konsekwencje dla niego, a także dla jego firmy, której działanie często zależy wyłącznie od jego wysiłków i umiejętności. Aby poszerzyć wiedzę na temat procesu przechodzenia na emeryturę przez mikro-przedsiębiorców, przeprowadzono badanie jakościowe metodą wywiadu pogłębionego. Wzięło w nim udział 42 mikro-przedsiębiorców, którzy nadal prowadzą swoje firmy, będąc w wieku, który umożliwia im przejście na emeryturę. Wyniki analizy tematycznej pozwoliły na wyodrębnienie trzech głównych wątków tematycznych dotyczących planu przejścia na emeryturę oraz obaw związanych z przejściem na emeryturę, w tym obaw o firmę oraz obaw dotyczących własnego funkcjonowania. W efekcie analiz opracowany został model procesu przechodzenia na emeryturę, odwołujący się do modelu faz działania.

Sesja VIII „Nadużycia w miejscu pracy – cz. I”

Aula 0.101, Prowadząca: dr hab. Dorota Merecz-Kot, prof. UŁ

1. dr Anna Skuzińska, dr Magdalena Warszewska-Makuch

„Sprawca negatywnych działań w pracy - analiza zachowań przełożonych i współpracowników w oparciu o badanie Kwestionariuszem Działań Negatywnych (NAQ)”

Cel. Badania negatywnych działań w pracy (mobbingu) uwzględniające osobę sprawcy skupiają się najczęściej na zebraniu ogólnej informacji o tym kim on jest, jakie stanowisko zajmuje. Celem niniejszego badania była szczegółowa analiza negatywnych zachowań podejmowanych przez przełożonych i przez współpracowników: sprawdzenie czy jest możliwe wyłonienie oddzielnych wzorców zachowań dla sprawców-przełożonych i sprawców-współpracowników.

Metoda: Analizie poddano dane (n=1765) zebrane za pomocą Kwestionariusza Działań Negatywnych (NAQ), w którym wprowadzono modyfikację polegającą na dodaniu, przy każdym pytaniu o doświadczanie negatywnego zachowania, prośby o wskazanie osoby, która najczęściej zachowywała się w dany sposób (pytanie o sprawcę).

Wyniki: Analiza zebranych danych pozwoliła na wyłonienie negatywnych działań najczęściej stosowanych przez przełożonych i przez współpracowników. Przełożeni stosowali najczęściej te działania, które należały do grupy zachowań wymierzonych w wykonywaną pracę; współpracownicy istotnie częściej stosowali działania wymierzone w sferę osobistą, oraz niektóre działania wymierzone w wykonywaną pracę. Strukturę czynnikową zweryfikowano za pomocą CFA. Sprawdzone związki wyłonionych czynników ze zmiennymi zdrowia psychicznego i z zachowaniami organizacyjnymi.

Wnioski: Możliwość wyłonienia zarówno czynnika sprawcy (przełożony/współpracownik) jak i czynnika treści (wymierzone w pracę/w sferę osobistą) doświadczanych przez pracowników negatywnych działań poszerza zakres zbieranych informacji i możliwości aplikacyjne Kwestionariusza Działań Negatywnych. Wiedza o sprawcy może być w przyszłości przydatna do złożonych analiz procesu mobbingu: jego modyfikatorów, konsekwencji organizacyjnych i podmiotowych.

**2. dr Aleksandra Żenda, dr Mateusz Paliga, prof. UŚ,
prof. dr hab. Barbara Kożusznik**

„Upokorzenie w pracy a zaangażowanie: milczenie organizacyjne jako mechanizm *self-undermining* w modelu JD-R”

Cel badania: Celem badania jest identyfikacja psychologicznych uwarunkowań zaangażowania i satysfakcji z pracy kadry menedżerskiej oraz specjalistów ze szczególnym uwzględnieniem roli percepcji sprawiedliwości dystrybucyjnej. Pytania badawcze dotyczą stopnia w jakim percepcja sprawiedliwości organizacyjnej jest predyktorem satysfakcji z pracy i zaangażowania.

Podłoże teoretyczne / Uwarunkowania: Kontekst teoretyczny pracy wiąże się koncepcjami sprawiedliwości organizacyjnej, a w szczególności sprawiedliwości dystrybucyjnej, kontekst praktyczny badaniu nadaje Dyrektywa UE 2023/970, które ma wejść w Polsce w życie 7.06.2026.

Projekt / Metodyka / Podejście: W celu weryfikacji postawionych pytań nadawczych i adekwatnych do nich hipotez przeprowadzono badanie ilościowe o charakterze audytoryjnym, w którym jako narzędzia badawcze wykorzystano testy psychologiczne. Osobami badanymi byli słuchacze studiów podyplomowych Akademii Leona Koźmińskiego z edycji w latach 2021-2026.

Wyniki: Uzyskane wyniki wskazują na pozwoliły stwierdzić, że sprawiedliwość dystrybucyjna i jest istotnym statystycznie predyktorem zmiennych zależnych satysfakcji z pracy i zaangażowania. Milczenie organizacyjne (przyszwajające) jest istotnym statystycznie mediatorem pomiędzy sprawiedliwością dystrybucyjną a satysfakcją z pracy. Ani płeć, ani zajmowanie stanowiska kierowniczego nie jest moderatorem związku pomiędzy sprawiedliwością dystrybucyjną i satysfakcją z pracy.

3. dr Agata Jastrzębowska, mgr Emilia Brzóska, dr Kuba Giedrojc, dr hab. Jacek Wasilewski, prof. UW

„Bezpieczeństwo psychologiczne w organizacji - ile kosztuje milczenie pracowników?”

Bezpieczeństwo psychologiczne stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na efektywność współczesnych organizacji, innowacyjność zespołów oraz dobrostan pracowników. Koncepcja rozwijana m.in. przez Amy Edmondson (1999) wskazuje, że środowisko pracy o wysokim poziomie bezpieczeństwa psychologicznego umożliwia pracownikom otwarte wyrażanie opinii, zgłaszanie błędów, dzielenie się wątpliwościami oraz podejmowanie interpersonalnego ryzyka bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami (Edmondson, 1999). Celem wystąpienia jest analiza kosztów organizacyjnych wynikających z milczenia pracowników oraz omówienie znaczenia kultury otwartej komunikacji w kontekście funkcjonowania organizacji.

W literaturze przedmiotu milczenie organizacyjne definiowane jest jako świadome powstrzymanie się pracowników od przekazywania informacji, opinii lub obaw dotyczących funkcjonowania organizacji (Morrison i Milliken, 2000). Badania wskazują, że zjawisko to prowadzi do obniżenia zaangażowania, wzrostu rotacji, spadku innowacyjności oraz zwiększenia ryzyka błędów organizacyjnych i kryzysów etycznych. Organizacje, w których pracownicy nie czują się bezpiecznie, częściej doświadczają absencji, wypalenia zawodowego i utraty zaufania społecznego (Detert i Edmondson, 2011). Jednocześnie analizy pokazują, że wysoki poziom bezpieczeństwa psychologicznego sprzyja uczeniu się organizacyjnemu, efektywności zespołów oraz budowaniu odporności organizacyjnej (Frazier i in., 2017).

Wystąpienie będzie miało charakter przeglądowy i analityczny. Zaprezentowane zostaną wyniki wybranych badań naukowych dotyczących bezpieczeństwa psychologicznego w Polsce, milczenia organizacyjnego oraz ich ekonomicznych i społecznych konsekwencji dla organizacji i pracowników.

Bibliografia:

Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461–488. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.61967925>

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vacheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>

Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707697>

4. dr Arkadiusz Jasiński

„Zadania bezzasadne a wydajność i zachowania kontrproduktywne w pracy. Wyniki badania podłużnego”

Dotychczasowe badania koncentrowały się głównie na poprzednikach indywidualnej wydajności w pracy. Zgodnie z teorią stresu jako naruszenia Ja (Stress as Offensive to Self, SOS), istotnym predyktorem wydajności są zadania bezzasadne. Jest niewiele badań podłużnych, które testowały wspomniany model, szczególnie z uwzględnieniem zasobów organizacyjnych. Celem obecnego badania było uzupełnienie stanu wiedzy o wzajemne relacje zadań bezzasadnych z poczuciem koherencji w pracy (Work-SoC), wydajnością zadaniową i zachowaniami kontrproduktywnymi (CWB). W badaniu z dwoma punktami pomiaru oddzielonymi interwałem dziewięciu tygodni, wzięło udział N = 838 pracowników. Wyniki modelowania krzyżowego (CLPM) pokazały, że zadania bezzasadne są ujemnie związane z wydajnością zadaniową i dodatnio z CWB. Analizy ujawniły również specyficzny wzorzec wzajemnych relacji między zadaniami bezzasadnymi i Work-SoC oraz między wydajnością i CWB. Badanie integruje model SOS z salutogenezą w kontekście organizacyjnym, sugerując kierunki dalszych badań.

DZIEŃ 3: sobota, 12.09.2026

9:00-10:30 Sesje równoległe

Sesja IX „Wypalenie zawodowe w różnych środowiskach”

Aula 0.103,

Prowadząca: dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak, prof. UAM

1. dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak, prof. UAM,

**dr hab. inż. Ewa Więcek-Janka, prof. PP, mgr Mateusz Klakus
„Wypalenie zawodowe w środowisku akademickim:
uwarunkowania i strategie prewencji w świetle badania
pracowników poznańskich uczelni publicznych”**

Wypalenie zawodowe – rozumiane jako syndrom wyczerpania i dystansowania się wobec pracy stanowi rosnące wyzwanie w środowisku akademickim. Mimo to dane empiryczne dotyczące jego skali i uwarunkowań wśród pracowników uczelni, z uwzględnieniem pełnego spektrum grup zawodowych, pozostają ograniczone.

W ramach projektu „Wypalenie i dobrostan w środowisku akademickim” przeprowadzono jedno z największych tego typu badań w polskim szkolnictwie wyższym – badanie obejmujące pracowników wszystkich poznańskich uczelni publicznych ($N \approx 2400$): nauczycieli akademickich, pracowników administracyjnych, bibliotecznych i technicznych. Wypalenie mierzono polską wersją kwestionariusza OLBI (Demerouti i in., 2003; Chirkowska-Smolak, 2013), wymagania i zasoby pracy operacjonalizowano w oparciu o model JD-R (Bakker i Demerouti, 2017), uwzględniając m.in. obciążenie pracą, presję czasu, biurokrację oraz autonomię, wsparcie społeczne i poczucie sensu pracy.

Wyniki dotyczące poziomu wypalenia, różnic między grupami pracowniczymi, roli wymagań i zasobów jako predyktorów oraz postrzeganych strategii prewencyjnych zostaną zaprezentowane na konferencji. Wyniki te mogą stanowić podstawę rekomendacji dla instytucjonalnych działań na rzecz dobrostanu wszystkich pracowników uczelni wyższych.

2. dr Ilona Werner, dr hab. Agnieszka Springer, prof. UWSB Merito „Między zasobami a przeciążeniem: znaczenie wymagań pracy i zasobów organizacyjnych dla ryzyka wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich”

Współczesne szkolnictwo wyższe podlega dynamicznym przemianom związanym z nasilającą się presją produktywności i intensyfikacją pracy akademickiej, co zmienia istotnie warunki funkcjonowania zawodowego pracowników akademickich (Kwiek, 2019). Kontynuując wcześniejsze badania nad wypaleniem zawodowym i zdrowotnym funkcjonowaniem pracowników akademickich (Werner & Springer, 2021; Springer et al., 2023), projekt analizuje współwystępowanie wymagań ilościowych i emocjonalnych oraz zasobów organizacyjnych w kontekście ryzyka wypalenia zawodowego.

Badanie osadzone jest w modelu Job Demands–Resources (JD-R) oraz Conservation of Resources Theory (COR), koncentruje się na relacji pomiędzy wymaganiami pracy, psychospołecznymi właściwościami środowiska organizacyjnego oraz możliwością regeneracji zasobów.

Model obejmuje wymagania ilościowe i emocjonalne oraz – po stronie zasobów organizacyjnych – zaufanie, docenienie, sprawiedliwość organizacyjną i przewidywalność. Uwzględniono trzy moderatory: wiek, stopień awansu oraz regenerację pozazawodową.

Analiza opiera się na danych z 2026 roku w reprezentatywnej próbie N=400 pracowników akademickich. Zastosowano COPSQ II, BAT-12 oraz regresję moderowaną w celu oceny zróżnicowania relacji między wymaganiami i zasobami a ryzykiem wypalenia zawodowego.

3. dr Aleksander Hauziński, mgr Radosław Dziedzic, dr Jakub Filipkowski

„Podstawowe samowartościowanie, satysfakcja z pracy, stres i wypalenie zawodowe wśród policjantów”

Praca w Policji związana jest z realizacją obciążających zadań wynikających z obowiązku zapewnienia ładu i bezpieczeństwa publicznego. Wyniki licznych badań wskazują, że wśród policjantów wyróżnić można funkcjonariuszy o różnym poziomie odczuwanego stresu i o różnych strategiach zaradczych. W przeprowadzonych badaniach zweryfikowano m.in. hipotezę mówiącą, że funkcjonariusze z wysokim poziomem podstawowego samowartościowania (CSE) różnią się znacząco od funkcjonariuszy z niskim poziomem CSE pod względem wypalenia, braku zaangażowania, odczuwanego stresu w pracy i satysfakcji z pracy. Uzyskane wyniki mogą zostać wykorzystane w działaniach psychoprophylaktycznych wśród policjantów. W celu weryfikacji hipotezy głównej podzieliliśmy naszych uczestników na dwie grupy na podstawie średniego wyniku w skali CSES. Grupa z niskim wynikiem CSES liczyła ($n = 147$) uczestników w porównaniu do grupy z wyższym wynikiem CSES ($n = 161$). Test Welcha wykazał istotne i silne różnice dla obu grup (analiza mocy wrażliwości wykazała minimalną wielkość efektu $d > 0,413$, która została spełniona we wszystkich testach). Wszystkie wyniki testów wykazały silne, istotne różnice. Funkcjonariusze z wyższym podstawowym samowartościowaniem odczuwają mniejszy stres i większą satysfakcję z pracy, ale także większe wypalenie i niższe zaangażowanie.

4. dr Barbara Chomętowska, dr hab. Dorota Molek-Winiarska, prof. WSKZ

„Kiedy zaangażowanie ma mniejsze znaczenie? *Employee experience* jako warunek brzegowy relacji między zaangażowaniem w pracę a dobrostanem pracowników wiedzy”

Zaangażowanie w pracę (work engagement, WE) jest uznawane za jeden z najważniejszych pozytywnych zasobów pracownika i istotny predyktor dobrostanu w pracy (employee well-being, EWB). Znacznie mniej uwagi poświęcono jednak warunkom, w których zależność ta ulega zmianom. Celem badania było określenie, czy employee experience (EX) pełni rolę warunku brzegowego relacji pomiędzy zaangażowaniem a dobrostanem pracowników wiedzy.

Badanie przeprowadzono wśród 446 pracowników wiedzy z wykorzystaniem schematu podłużnego obejmującego dwa pomiary oddzielone trzymiesięcznym odstępem czasu. Zaangażowanie mierzono za pomocą skali UWES-9, dobrostan w pracy przy wykorzystaniu skali Zheng i współpracowników (2015), natomiast employee experience oceniano za pomocą autorskiego narzędzia opartego na koncepcji stopnia spełnienia oczekiwań pracownika wobec środowiska pracy. Analizy przeprowadzono z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych. Wyniki potwierdziły, że zaangażowanie w pracę w pierwszym pomiarze dodatkowo przewiduje dobrostan w drugim pomiarze, nawet po uwzględnieniu wcześniejszego poziomu dobrostanu. Jednocześnie stwierdzono istotny efekt moderacyjny employee experience. Pozytywna zależność pomiędzy zaangażowaniem a późniejszym dobrostanem występowała na wszystkich poziomach EX, jednak była wyraźnie silniejsza przy mniej korzystnych doświadczeniach pracowniczych i słabsza przy wysokim poziomie EX. Oznacza to, że wraz ze wzrostem jakości doświadczeń pracownika dobrostan staje się w mniejszym stopniu zależny od indywidualnego poziomu zaangażowania.

Uzyskane wyniki sugerują, że employee experience może pełnić funkcję zasobu kontekstowego o charakterze kompensacyjnym. W sprzyjających warunkach organizacyjnych dobrostan pracowników jest bowiem częściowo podtrzymywany przez jakość środowiska pracy, co zmniejsza znaczenie zaangażowania jako indywidualnego źródła dobrostanu. Badanie wnosi wkład do dyskusji nad relacjami pomiędzy employee experience, zaangażowaniem i dobrostanem oraz wskazuje na potrzebę uwzględniania jakości doświadczeń pracowniczych jako istotnego kontekstu funkcjonowania pracowników wiedzy.

5. Natalia Malinowska „Wsparcie zdrowia psychicznego społeczności akademickiej jako nowa rola instytucji kształcenia wyższego – sposoby budowania prozdrowotnej kultury organizacyjnej w środowisku uczelnianym”

Coraz częściej mówi się o niepokojąco wysokim rozpowszechnieniu trudności natury psychicznej wśród członków społeczności akademickiej. Jednocześnie uczelnie mają istotny wpływ na dobrostan osób działających w jej strukturach. Ważnym środkiem oddziaływania w tym zakresie jest tworzenie prozdrowotnej kultury organizacyjnej, obejmujących wartości oraz normy promowane przez uczelnie w kontekście dbania o zdrowie psychiczne osób studiujących i doktoryzujących się.

W celu oceny działań podejmowanych przez uczelnie wyższe na rzecz wspierania zdrowia psychicznego społeczności akademickiej oraz analizy ich znaczenia w kształtowaniu prozdrowotnej kultury organizacyjnej przeprowadzono badanie ankietowe wśród osób studiujących i doktoryzujących się na uczelniach wyższych w Łodzi.

Analiza wyników pochodzących od 436 uczestników pozwoliła wskazać działania, które zdaniem respondentów są kluczowe dla powyższych kwestii. Do działań tych należą m.in.: zapewnienie dostępu do darmowej pomocy psychologicznej, uproszczenie procedur jej uzyskiwania oraz działania na rzecz budowania postawy otwartości i uważności wśród studentów i doktorantów.

Obecnie społeczność akademicka jako jedno z zadań instytucji kształcenia wyższego postrzega także dbanie o dobrostan ich społeczności, co stanowi nowe wyzwanie w kontekście teorii całościowego uczenia się i implikuje konieczność uwzględnienia profilaktyki zdrowia psychicznego jako jednego z elementów budowania kultury organizacyjnej na uczelniach wyższych.

6. dr Konrad Kulikowski

„Jawność wynagrodzeń – wymaganie czy zasób pracy? Związek przejrzystości wynagrodzeń z zaangażowaniem i wypaleniem zawodowym pracowników”

W odpowiedzi na rosnące oczekiwania społeczne oraz w obliczu Dyrektywy UE 2023/970 europejskie organizacje zwiększają przejrzystość wynagrodzeń. Jest to działanie, które ma niwelować nieuzasadnione nierówności płacowe między kobietami i mężczyznami oraz wzmacniać sprawiedliwość organizacyjną, jednak jego rzeczywiste skutki pozostają zaskakująco słabo poznane. Dotychczasowe pozytywne oczekiwania wobec przejrzystości wynagrodzeń mają głównie charakter normatywny i opierają się bardziej na intuicji niż na dowodach empirycznych.

Z jednej strony większa jawność płac może porządkować reguły wynagradzania i wzmacniać zaangażowanie, z drugiej – może nasilać porównania społeczne i poczucie niesprawiedliwości, prowadząc do cynizmu i wyczerpania.

Podczas planowanego wystąpienia przedstawię wyniki autorskich badań przeprowadzonych na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie 612 pracowników, odpowiadające na pytanie, czy przejrzystość wynagrodzeń stanowi dla pracowników wymaganie czy zasób pracy.

W pierwszej części wystąpienia omówiona zostanie wielowymiarowa natura przejrzystości wynagrodzeń. W drugiej części, w oparciu o model wymagań i zasobów pracy oraz z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych, przeanalizuję, czy przejrzystość wynagrodzeń działa jako wymaganie (prowadzące do wypalenia), czy jako zasób (wzmacniający zaangażowanie). Ponadto odpowiem na pytanie, czy płeć oraz sytuacja finansowa pracownika moderuje związek przejrzystość wynagrodzeń z wypaleniem i zaangażowaniem.

- 1. dr Paulina Idziak, mgr Marta Torzewska, dr Brita Bjørkelo, dr Premilla D'Cruz, dr Eva Gemzøe Mikkelsen, dr hab. Małgorzata Gamian-Wilk, prof. USWPS**

„Affective Events Theory w badaniach nad mobbingiem: mapowanie literatury”

Teoria Zdarzeń Afektywnych (Affective Events Theory, AET) opisuje zależność między codziennymi zdarzeniami i występującymi po nich reakcjami emocjonalnymi jako podstawy dla kształtowania postaw i zachowań organizacyjnych (Weiss i Cropanzano, 1996). AET cieszy się popularnością w obszarze psychologii pracy, także wśród badaczy mobbingu, którzy opisują go jako zdarzenie afektywne. Przeprowadzono mapowanie literatury w celu analizy obszarów, w jakich AET jest wykorzystywana jako podłoże teoretyczne w badaniach nad zjawiskiem mobbingu. Wyeksportowano wszystkie artykuły cytujące pracę Weissa i Cropanzano (1996), w której sformułowano założenia teorii (3698 pozycji). A następnie na bazie słów kluczowych wyodrębniono badania empiryczne w RStudio; powstały zbiór 715 artykułów został oceniony przez dwóch niezależnych sędziów. Do przeglądu literatury zakwalifikowano 49 artykułów. Prace skupiały się na zdarzeniach afektywnych o charakterze mobbingu, takich jak nieuprzejmość w pracy, ostracyzm czy przemoc werbalna. Emocjonalne reakcje wiązały się z odczuwaniem i wyrażaniem emocji, jak i dewiacyjnymi zachowaniami oraz konsekwencjami wykraczającymi poza miejsce pracy, jak zachowania agresywne w domu czy bezsenność. Autorzy stosują zatem AET do opisu różnorodnych sytuacji i reakcji, często spoza jej oryginalnego zakresu. Wyniki pozwalają jednocześnie na krytyczne spojrzenie na AET jako podłoże teoretyczne tak złożonego zjawiska jak mobbing, jak i wskazują na rozwój AET.

2. dr Paulina Idziak, dr hab. Małgorzata Gamian-Wilk, prof. USWPS „Sprzeciw obserwatora: Reakcje świadków na wykluczenie pracowników z otyłością”

Przeprowadzono cykl sześciu badań eksperymentalnych celem analizy reakcji świadków na zjawisko ostracyzmu w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wykluczenia osób z otyłością. W oparciu o model reakcji na ostracyzm Need Threat Model (Williams, 2009) oraz literaturę dotyczącą stygmatyzacji osób z otyłością przewidywano, że obserwatorzy będą wykazywać tendencję do przypisywania większej winy za wykluczenie pracownikom z otyłością, do wykluczania i przyznawania im niższych premii finansowych. W badaniach wzięło udział łącznie 2331 pracujących dorosłych. W warunkach kontrolowanych manipulowano obserwowanym włączeniem bohatera (poprzez procedurę wyobrażanych scenariuszy lub video przedstawiające sytuację wykluczenia lub włączenia w CyberMail, zmodyfikowanej wersji CyberBall), jego masą ciała oraz informacjami dotyczącymi przestrzegania norm organizacyjnych. Wyniki okazały się sprzeczne z pierwotnymi hipotezami, za to spójne wewnętrznie. Badania zostały przeanalizowane w ramach metaanalizy badań. Wykazano, że obserwatorzy nie traktowali informacji o uprzednim ignorowaniu pracownika jako przesłanki do wykluczenia, przeciwnie – osoby wykluczone z otyłością były częściej włączane przez badanych. Kluczowym wnioskiem z badań jest stwierdzenie, że decyzje o włączeniu lub wykluczeniu współpracownika podejmowane są przez świadków głównie na podstawie zaobserwowanego zachowania (naruszenia norm, niekompetencji), a nie wyglądu fizycznego czy obserwowanego traktowania przez grupę.

3. mgr Marta Torzewska, dr hab. Małgorzata Gamian-Wilk, prof. USWPS

„Dlaczego samo obserwowanie wykluczenia współpracowników obniża wydajność pracy? Rola potrzeby wysokiej samooceny i samoutrudniania”

Ostracyzm w miejscu pracy, czyli doświadczenie bycia odrzuconym bądź ignorowanym przez współpracowników w środowisku pracy, jest niezwykle szkodliwy zarówno dla osób wykluczanych, świadków, jak i organizacji. Obserwowanie wykluczenia może prowadzić do równie negatywnych konsekwencji, jak bycie mu poddawany. Celem niniejszej serii badań jest sprawdzenie roli potrzeby wysokiej samooceny oraz zachowań samoutrudniających jako czynników przyczyniających się do spadku wydajności pracy w sytuacji bycia świadkiem wykluczenia współpracownika przez kolegów z pracy. Bazując na modelu Williamsa, założono, że samoocena oraz zachowania samoutrudniające pełnią rolę mediatorów w relacji między obserwacją wykluczenia w miejscu pracy a obniżeniem wydajności pracy. Przeprowadzono badanie przekrojowe (N = 449), którego wyniki wskazują, że obserwowanie wykluczenia współpracownika wiąże się z frustracją potrzeby wysokiej samooceny, jak również z przejawianiem zachowań samoutrudniających, takich jak prokrastynacja, marnowania czasu w pracy (loafing), zachowania kontraproduktywne, czy przejawy zaniedbywania własnego zdrowia. Co ważne, wyniki sekwencyjnej analizy mediacji wykazały, że obniżony poziom samooceny oraz poszczególne przejawy samoutrudniania w pracy wyjaśniały relację między obserwowaniem wykluczenia i niską wydajnością. Ponadto, rezultaty badania eksperymentalnego, wykorzystującego procedurę CyberMail do manipulacji obserwowanym ostracyzmem w pracy, potwierdzają uzyskany wzorzec wyników. Wyniki niniejszych badań, chociaż mają charakter badań eksploracyjnych, wskazują na niebezpieczeństwo wynikające nie tyle z bycia poddawany negatywnemu oddziaływaniu współpracowników, ale samego faktu obserwowania pozornie niewinnego wykluczania.

4. dr hab. Małgorzata Gamian-Wilk, prof. USWPS, dr Paulina Idziak, mgr Marta Torzewska, prof. dr hab. Beata Jankowska-Polańska „Obserwacja wykluczenia i mobbingu a relacje ze współmałżonkiem”

Bycie świadkiem sytuacji, w których współpracownicy są wykluczani czy mobbingowani jest doświadczeniem równie awersyjnym jak bycie poddawany nękanii w pracy. Wykazano również, że negatywne doświadczenia w pracy mają przełożenie na sferę rodzinną: bycie wykluczany czy mobbingowany wiąże się z obniżeniem satysfakcji z relacji i konfliktami w małżeństwie. Celem przeprowadzonych dwu badań było sprawdzenie tego, jakie są konsekwencje bycia świadkiem przemocy w miejscu pracy na poziomie bliskiej relacji. Wyniki przeprowadzonego badania podłużnego (złożonego z trzech oddzielonych w czasie o 6 tygodni fal) z udziałem pracujących osób, będących w bliskich relacjach (N = 660) pozwoliły na wskazanie relacji między obserwacją agresji w miejscu pracy a doświadczaniem konfliktu praca-rodzina, satysfakcją i konfliktami ze współmałżonkiem. Rezultaty badania drugiego przeprowadzonego z udziałem pracujących par analizowane w modelu APIM pozwoliły na potwierdzenie uzyskanego wzorca wyników. Przeprowadzone badania stanowią ważny głos w dyskusji nad destrukcyjnym wpływem agresji w pracy oraz koniecznością wspierania pracowników.

**1. dr Jarosław Grobelny, mgr Sonia Chojnik-Konopa, Kamila Fido,
Szymon Łukaszewski, Kalina Sałacińska, mgr Kacper Szymański,
dr Paulina Szymańska**

**„Od niepewności zatrudnienia do lęku przed AI: oddolne
modelowanie konstruktów na podstawie literatury i danych z
mediów społecznościowych”**

Istniejące ujęcia lęku przed zastąpieniem w pracy przez sztuczną inteligencję (AI replacement anxiety) pozostają fragmentaryczne. Wystąpienie prezentuje badanie zmierzające do opracowania kompleksowego, teoretycznie ugruntowanego modelu konstruktów, przyjmujące podejście oddolne, w którym doświadczenie osób pracujących stanowi źródło wiedzy równorzędne wobec literatury.

Badanie ma strukturę dwufazową. Faza pierwsza, jakościowa i modelotwórcza, integruje usystematyzowany przegląd literatury — obejmujący modele niepewności zatrudnienia — z analizą wielkoskalowo pozyskanych danych z dyskursu internetowego. Dane zebrano metodą scrapingu z platform społecznościowych (Bluesky, Mastodon) i poddano strukturalnemu modelowaniu tematów (STM), identyfikując wstępną szeroką listę wymiarów konstruktów.

Faza druga obejmuje wielkoskalową walidację ilościową modelu na międzynarodowej próbie pracujących dorosłych, z wykorzystaniem eksploracyjnej i confirmacyjnej analizy czynnikowej w celu oceny struktury czynnikowej, rzetelności i trafności nomologicznej.

Rezultatem jest empirycznie ugruntowana rama pojęciowa lęku przed zastąpieniem w pracy przez AI, integrująca teorię niepewności zatrudnienia z doświadczeniem pracowników, istotna dla teorii psychologicznej i praktyki organizacyjnej.

**2. dr Jarosław Grobelny, dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak,
prof. UAM, mgr Mateusz Klakus, mgr Kacper Szymański**
**„Lęk przed AI w miejscu pracy: mechanizmy powstawania
i implikacje dla praktyki”**

Lęk przed zastąpieniem przez sztuczną inteligencję stanowi konstrukt o rosnącym znaczeniu dla psychologii pracy, a jego mechanizmy pozostają słabo poznane. Wystąpienie prezentuje program badawczy osadzony w zintegrowanej teorii nabywania lęku oraz modelu akceptacji technologii, zakładający, że lęk ten powstaje nie w wyniku bezpośredniego doświadczenia utraty pracy, lecz poprzez zastępczą ekspozycję na narracje akcentujące sprawczość AI i utratę kontroli przez człowieka.

Badanie 1, obejmujące randomizowany eksperyment (N = 314) i badanie obserwacyjne (N = 1189), wykazało, że ekspozycja na narrację o dominacji AI nasila lęk przed zastąpieniem; efekt był moderowany przez postrzeganą użyteczność AI, lecz nie łatwość użycia, i pozostał istotny po kontroli kluczowych autoewaluacji (CSE). Wyniki dostarczają pierwszych dowodów przyczynowych dotyczących percepcyjnych i narracyjnych przyczyn omawianego lęku.

Badanie 2 analizowało konsekwencje lęku przed zastąpieniem przez AI dla funkcjonowania człowieka w pracy: w eksperymencie kandydaci poddani selekcji CV przez system AI reagowali na negatywną decyzję tym niższą oceną sprawiedliwości i trafności procedury, im wyższy był wzbudzony w nich eksperymentalnie lęk przed AI. Program przesuwa uwagę ze strukturalnych uwarunkowań rynku pracy na to, jak sprawczość AI jest komunikowana, oferując mechanistyczne wyjaśnienie genezy lęku oraz przesłanki dla praktyki psychologii pracy, w tym projektowania rekrutacji i selekcji wspieranych przez AI.

3. dr Anita Pollak, prof. UŚ, dr Małgorzata Kożusznik, prof. Ghent University, dr Matias Pulopulos, dr Emma Heine, prof. Pascale Le Blanc

„Konflikt w zespole człowiek–robot: znaczenie walencji informacji zwrotnej i zaufania”

Zespoły człowiek-robot (HRT) stanowią przyszłość pracy w sektorze przemysłowym. Badania nad procesami zachodzącymi w takich zespołach są jednak nadal na wczesnym etapie rozwoju, a wciąż nie jest jasne, czy wiedza dotycząca kluczowych procesów psychospołecznych regulujących funkcjonowanie zespołów złożonych wyłącznie z ludzi może być bezpośrednio odniesiona do HRT. Przeprowadzone badanie wyznacza nowy kierunek w badaniach nad współpracą człowieka z robotem, analizując postrzegany konflikt w zespołach człowiek–robot oraz to, czy i w jaki sposób informacja zwrotna otrzymywana od robota wiąże się z postrzeganym konfliktem. W pre-rejestrowanym eksperymencie międzygrupowym przeprowadzonym na próbie 110 uczestników wykazano, że negatywna informacja zwrotna dodatnio, a pozytywna informacja zwrotna ujemnie wiążą się z czterema typami konfliktu między operatorem a robotem, tj. konfliktem zadaniowym, relacyjnym, procesowym i statusowym. Dodatkowo efekty interakcyjne ujawniły, że zarówno zaufanie afektywne, jak i poznawcze moderują zależności między negatywną i pozytywną informacją zwrotną a postrzeganym konfliktem statusowym z robotem. Uzyskane wyniki mogą wspierać projektowanie informacji zwrotnej udzielanej przez roboty oraz interwencji wzmacniających zaufanie, a tym samym sprzyjać bardziej harmonijnej i efektywnej pracy w zespole człowiek–robot.

4. dr Mateusz Paliga, prof. UŚ, dr Agnieszka Skorupa, prof. UŚ, mgr Ari Nowacki, mgr Dariusz Niedbała, mgr Agnieszka Szczotka, dr inż. arch. Leszek Orzechowski, mgr Agata Mintus

„Wartości osobiste jako predyktory technostresu i dobrostanu technologicznego wśród astronautów i analogowych astronautów”

Misje kosmiczne oraz analogowe habitaty kosmiczne są silnie zależne od technologii, a interakcje ze złożonymi systemami mogą wywoływać zarówno stres, jak i pozytywne doświadczenia afektywne. Pomimo znaczenia adaptacji psychologicznej w środowiskach izolowanych, zamkniętych i ekstremalnych, nadal niewiele wiadomo o tym, jak wartości osobiste kształtują postrzeganie technologii przez astronautów i analogowych astronautów. Celem badania była analiza związków między wartościami osobistymi i technostresem oraz dobrostanem afektywnym związanym z technologią podczas dwóch 14-dniowych symulowanych misji kosmicznych przeprowadzonych w analogowym habitacie LunAres.

Dziwięciu analogowych astronautów oceniło własne wartości za pomocą Portretowego Kwestionariusza Wartości, a w trakcie misji siedmiokrotnie wypełniało Kwestionariusz Dobrostanu Technologicznego oraz Kwestionariusz Technostresu. Analizy korelacyjne i wielopoziomowe ujawniły, że wartości kierowania sobą i pokory były negatywnie związane z dobrostanem technologicznym, natomiast konformizm, prestiż oraz bezpieczeństwo osobiste przewidywały wyższy poziom technostresu. Modelowanie wielopoziomowe potwierdziło, że bezpieczeństwo osobiste oraz uniwersalizm (troska społeczna) istotnie przewidywały podwyższony poziom technostresu w trakcie misji.

Wyniki zostaną zinterpretowane z perspektywy zdrowych wartości i teorii poznawczej oceny technostresu oraz porównane z rezultatami astronautów misji Axiom-4 i naziemnej misji Analog Ax-4 zebranymi w projekcie AstroMentalHealth zrealizowanym we współpracy z Polską i Europejską Agencją Kosmiczną.

5. dr Patrycja Siemiginowska, dr Stefan Florek

„Agresja związana z wykorzystaniem systemów sztucznej inteligencji w pracy – przegląd badań”

Niniejszy przegląd syntetyzuje wyniki badań z ostatniej dekady dotyczących sytuacji, w których interakcje z systemami sztucznej inteligencji (m.in. chatbotami, asystentami głosowymi, robotami społecznymi i narzędziami generatywnej AI) wiązały się z występowaniem agresywnych zachowań w środowisku pracy.

Sytuacje te można podzielić na trzy kategorie: (1) AI jako obiekt agresji, (2) AI jako wyzwalacz agresji skierowanej na inne osoby lub obiekty oraz (3) AI jako narzędzie agresji organizacyjnej.

Użytkownicy wykazują wobec systemów AI zachowania agresywne, zarówno fizycznie, jak i werbalnie, obejmujące m.in. uszkodzanie urządzeń, zastraszanie lub znieważanie. Interakcje z AI generują czasami frustrację, która jest przenoszona na dostawcę usługi lub inne osoby. Błędne lub nieadekwatne odpowiedzi, odmowy wykonania poleceń czy powtarzające się komunikaty sprzyjają zachowaniom agresywnym użytkowników.

W interakcjach z systemami AI obserwowano zarówno antropomorfizowanie systemów AI, jak i deprecjonowanie ich wartości. Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, czy większe podobieństwo do człowieka ogranicza agresję, czy ją nasila. Antropomorfizacja może zwiększać satysfakcję z interakcji i redukować frustrację, ale problemy w interakcjach z AI mogą nasilać frustrację oraz zachowania agresywne w pracy. W związku z tym niezależnie od stopnia rozwoju AI kluczowe znaczenie w tworzeniu systemów wchodzących w interakcje z ludźmi będzie miał udział psychologów.

Sesja XII „Między ryzykiem a zasobami: psychologiczne uwarunkowania funkcjonowania w pracy”

Aula 0.310,

Prowadząca: dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ

1. dr Grzegorz Pajestka, dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ „Lęk o przyszłość i odwaga psychologiczna jako predyktory trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych”

W ostatnich latach obserwuje się opóźnienie osiągania ważnych kamieni milowych w życiu młodych dorosłych, takich jak wybór ścieżki kariery czy podjęcie stabilnego zatrudnienia. Zjawisko to wiąże się zarówno z przemianami kulturowymi, jak i ekonomicznymi. Dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze zwiększają niepewność oraz lęk o przyszłość, co może utrudniać podejmowanie decyzji zawodowych i opóźniać proces wchodzenia w dorosłość. Jednocześnie znaczenie mogą mieć zasoby psychologiczne, które ograniczają negatywny wpływ lęku. Jednym z nich jest odwaga psychologiczna, rozumiana jako gotowość do działania pomimo odczuwanego lęku.

Celem badania było określenie zależności między odwagą psychologiczną, lękiem o przyszłość oraz trudnościami w podejmowaniu decyzji zawodowych u osób we wschodzącej dorosłości. W badaniu uczestniczyło 459 osób (246 kobiet i 213 mężczyzn) w wieku od 18 do 29 lat. Postawiono hipotezę, że odwaga psychologiczna będzie ujemnie, a lęk o przyszłość dodatnio związane z trudnościami w podejmowaniu decyzji zawodowych mierzonymi Kwestionariuszem Trudności w Podejmowaniu Decyzji Zawodowych (CDDQ). Zakładano również, że odwaga psychologiczna będzie wyjaśniać dodatkową część wariancji trudności decyzyjnych ponad wpływ lęku o przyszłość, postrzeganego wsparcia społecznego oraz subiektywnego statusu społeczno-ekonomicznego.

Wyniki hierarchicznych analiz regresji częściowo potwierdziły postawione hipotezy. Odwaga psychologiczna była ujemnie związana z ogólnym poziomem trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych oraz z wymiarami braku gotowości i braku informacji, natomiast nie wykazano istotnego związku z wymiarem niespójnych informacji. Uzyskane wyniki sugerują, że odwaga psychologiczna może stanowić istotny zasób wspierający proces podejmowania decyzji zawodowych poprzez wzmacnianie motywacji do działania mimo niepewności i lęku.

**2. dr Grzegorz Pajestka, dr Michał Szulawski,
dr hab. Łukasz Baka, prof. APS**

**„Odwaga psychologiczna i lęk jako predyktory zmian
w zaspokojeniu podstawowych potrzeb psychologicznych”**

Celem badania było sprawdzenie, czy odwaga psychologiczna i lęk jako cecha pozwalają przewidywać zmiany w poziomie satysfakcji i frustracji podstawowych potrzeb psychologicznych – autonomii, kompetencji i relacyjności – ponad wpływ subiektywnego statusu społecznego oraz wyjściowego poziomu tych potrzeb. Badanie przeprowadzono w dwóch pomiarach, w odstępie dwóch miesięcy. Uczestnicy wypełnili Skalę Satysfakcji i Frustracji Podstawowych Potrzeb Psychologicznych, Skalę Odwagi Psychologicznej, skalę lęku jako cechy oraz kwestionariusz subiektywnego statusu społecznego. Wyniki hierarchicznych analiz regresji wykazały, że wyższy poziom odwagi psychologicznej przewidywał wzrost satysfakcji autonomii, kompetencji i relacyjności oraz spadek frustracji potrzeby kompetencji i relacyjności. Z kolei wyższy poziom lęku przewidywał wzrost frustracji wszystkich trzech potrzeb oraz obniżenie satysfakcji potrzeby kompetencji. Chociaż subiektywny status społeczny wyjaśniał część wariancji wyników, odwaga psychologiczna i lęk wносиły dodatkową wartość predykcyjną ponad poziom bazowy potrzeb i status społeczny. Uzyskane wyniki wskazują, że odwaga psychologiczna może stanowić istotny zasób wspierający zaspokajanie podstawowych potrzeb psychologicznych, natomiast lęk zwiększa ryzyko ich frustracji. Wyniki mają znaczenie dla projektowania działań ukierunkowanych na wspieranie dobrostanu i optymalnego funkcjonowania w środowisku pracy.

3. dr Grzegorz Mardyla, prof. UKindai

„Autonomia i elastyczność w pracy a zdrowie psychiczne - dane z Japonii”

Korzystając z danych pochodzących z japońskich badań panelowych dotyczących przebiegu życia (JLPS), badamy, w jaki sposób autonomia w pracy, elastyczność godzin pracy oraz możliwości rozwoju umiejętności wiążą się ze stanem zdrowia psychicznego, definiowanym na podstawie zgłaszanej przez badanych częstotliwości występowania emocji negatywnych (nerwowość, myśli depresyjne, poczucie zniechęcenia) oraz pozytywnych (spokój, radość). Stwierdzamy, że podczas gdy elastyczność harmonogramu pracy wiąże się z lepszym zdrowiem psychicznym zarówno w zakresie emocji pozytywnych, jak i negatywnych, autonomia w pracy nie ma znaczącego wpływu. Możliwości rozwoju zawodowego wiążą się z częstszym występowaniem pozytywnych emocji. Kobiety, w porównaniu z mężczyznami, zgłaszają częstsze występowanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych stanów psychicznych, a jednocześnie są ogólnie bardziej zadowolone z pracy. Większa liczba godzin nadliczbowych jest silnie powiązana z negatywnymi skutkami dla zdrowia emocjonalnego.

4. dr Grzegorz Wójcik

„Doświadczenie pracy wśród polskich migrantów poakcesyjnych zamieszkałych w aglomeracji londyńskiej – badania jakościowe”

Pracownicy-imigranci wnoszą znaczący wkład w globalny rozwój społeczny i gospodarczy. Migracja wiąże się jednak z szeregiem problemów, dotyczącymi np. dostępu do rynku pracy i rozwoju kariery, a także organizacji i społeczeństw przyjmujących. Problem ten dotyczy w dużej mierze pracowników o stosunkowo wysokich kwalifikacjach zdobytych w kraju pochodzenia, które jednocześnie z trudnością mogą wykorzystać podczas emigracji w kraju przyjmującym.

Przeprowadzono 25 indywidualnych częściowo ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych z polskimi migrantami ekonomicznymi posiadających wyższe wykształcenie, zamieszkałymi w aglomeracji londyńskiej, którzy do Wielkiej Brytanii przyjechali w pierwszej dekadzie XXI wieku. Badania jakościowe prowadzone były zgodnie z metodologią konstruktywistycznej teorii ugruntowanej. Tło teoretyczne stanowiły koncepcje stresu akulturacyjnego Benet-Martínez i współpracowników oraz stresu psychologicznego Lazarusa i Folkman.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wskazać na wyzwania w obszarze pracy, do których można zaliczyć m. in. trudności z poszukiwaniem pracy, doświadczany stres z nią związany czy porównywanie ze współpracownikami.

Przeprowadzone wywiady wskazują na różnice społeczne i kulturowe do których polscy migranci musieli się przystosować, będące wyrazem problemów adaptacyjnych. Jednocześnie dostrzeżono historie sukcesu w obszarze pracy i satysfakcję z osiągniętej pozycji.

Przydatne linki



Strona
internetowa
konferencji



Profil Facebook
Instytutu
Psychologii



Profil LinkedIn
Instytutu
Psychologii

Organizatorzy

- dr hab. Antoni Wontorczyk, prof. UJ
- Przewodniczący Komitetu Naukowego
- dr Patrycja Siemiginowska
- Przewodnicząca Komitetu Organizacyjnego
- dr Kaja Głomb
- Zastępczyni Przewodniczącej Komitetu Organizacyjnego
- dr Grzegorz Wójcik - Członek Komitetu Organizacyjnego
- mgr Michał Kulisz - Członek Komitetu Organizacyjnego
- Julia Słobodzian - Członkini Komitetu Organizacyjnego

Komitet naukowy

- dr hab. Antoni Wontorczyk, prof. UJ** (Przewodniczący) - Uniwersytet Jagielloński
- dr hab. Krystyna Adamska, prof. UG** – Uniwersytet Gdański
- dr hab. Łukasz Baka, prof. APS** – Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej
- prof. dr hab. Augustyn Bańka** – Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego
- dr hab. Beata Basińska, prof. PG** – Politechnika Gdańska
- dr hab. Joanna Czarnota Bojarska, prof. UW** – Uniwersytet Warszawski
- dr hab. Teresa Chirowska-Smolak, prof. UAM** – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- dr hab. Agata Chudzicka-Czupata, prof. SWPS** – Uniwersytet SWPS
- dr hab. Romuald Derbis, prof. WSKZ** – Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu
- dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ** – Politechnika Śląska
- dr hab. Damian Grabowski, prof. SWPS** – Uniwersytet SWPS
- dr hab. Mirosława Huflejt-Łukasik, prof. UW** – Uniwersytet Warszawski
- dr hab. Paweł Jurek, prof. UG** – Uniwersytet Gdański
- dr hab. Elżbieta Katarzyna Kasprzak, prof. UKW** – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
- dr hab. Elżbieta Kowalczyk, prof. UEP** – Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
- dr hab. Agnieszka Lipińska-Grobelny, prof. UŁ** – Uniwersytet Łódzki
- prof. dr hab. Mariola Łaguna** – Katolicki Uniwersytet Lubelski
- dr hab. Andrzej Łukasik, prof. UR** - Uniwersytet Rzeszowski
- prof. dr hab. Józef Maciuszek** – Uniwersytet Jagielloński
- dr hab. Dorota Merecz-Kot, prof. UŁ** – Uniwersytet Łódzki
- dr hab. Barbara Mróz, prof. UO** – Uniwersytet Opolski
- dr hab. Anna Paszkowska-Rogacz, prof. UŁ** – Uniwersytet Łódzki
- dr hab. Sylwiusz Retowski, prof. SWPS** – Uniwersytet SWPS
- dr hab. Jerzy Rosiński, prof. UJ** - Uniwersytet Jagielloński
- dr hab. Bohdan Rożnowski, prof. KUL** – Katolicki Uniwersytet Lubelski
- dr hab. Katarzyna Ślebarska, prof. UŚ** – Uniwersytet Śląski
- dr hab. Elżbieta Turska, prof. UŚ** – Uniwersytet Śląski
- dr hab. Dariusz Turek, prof. SGH** – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
- dr hab. Agnieszka Wojtczuk-Turek, prof. SGH** – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
- prof. dr hab. Anna Maria Zawadzka** – Uniwersytet Gdański