

Kapitał psychologiczny pracowników w wieku 50+

dr Zofia Mockało

Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

Zakład Ergonomii, CIOP-PIB

Konferencja pt. „Zarządzanie wiekiem w organizacji – osoby 50+ na rynku pracy”,
19 maja 2025 r.



Kapitał psychologiczny

Hope

Nadzieja

Efficacy

Poczucie własnej
skuteczności

Resilience

Odporność
psychiczna

Optimism

Optymizm

Kapitał psychologiczny



H

E

R

O

**Stanowi stan, który można mierzyć i rozwijać.
(Luthans i in., 2007)**

Dlaczego warto rozwijać kapitał psychologiczny?

IV

**Dobrostan
pracowników**

**Radzenie sobie
ze stresem**

**Kreatywność i
innowacyjność**

Jakość życia

**Zaangażowanie
w pracę**

Efektywność

Dlaczego warto rozwijać kapitał psychologiczny pracowników starszych?



Lepszy stan zdrowia psychicznego i fizycznego

Większa zdolność do pracy

Większa motywacja do pracy

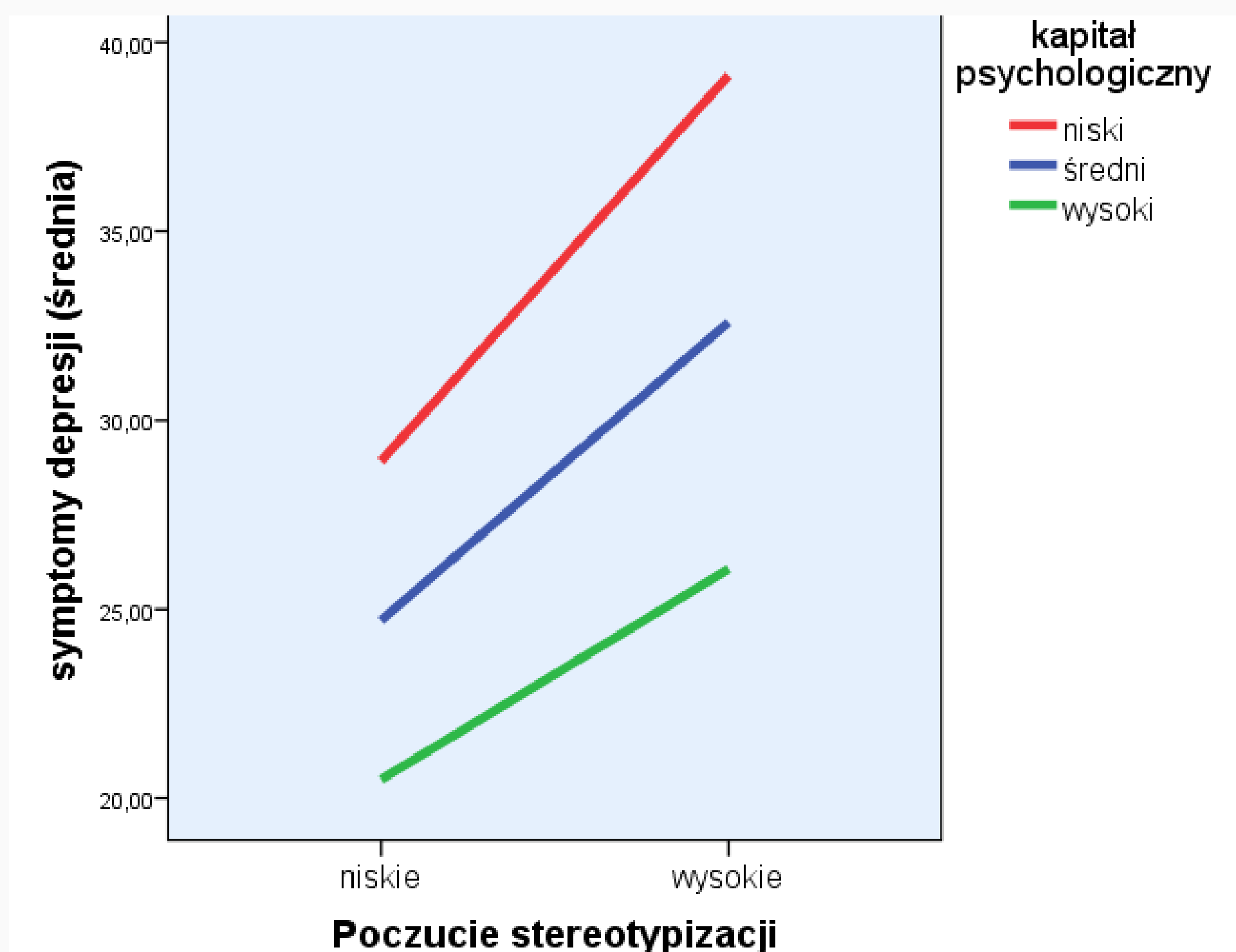
Chęć kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego

Chęć udziału w szkoleniach

Mniejsze narażenie na negatywne skutki stereotypów związanych z wiekiem

Kapitał psychologiczny chroni przed wpływem stereotypów na zdrowie psychiczne

VI



N = 1002
 $F(1,998) = 58,24; p < 0,001$
 $R^2 = 0,18$

I.P.17. "Wpływ stereotypów na funkcjonowanie zawodowe pracowników 50+", III etap PW, 2014-2016

Kapitał psychologiczny - odpowiedź na wyzwania współczesności

VII



Zmiany demograficzne



Obniżająca się zdolność do pracy (Converso i in. 2017)



Stereotypy związane z wiekiem (Von Hippel i in. 2013)



Funkcjonowanie w rzeczywistości pandemii COVID-19 (Crawford i Karjalainen, 2020; Ayalon i in., 2021)...



oraz po pandemii - istotne pogorszenie zdrowia psychicznego w grupie 25% pracowników starszych w UE (Rinsky-Halivni i in., 2022)

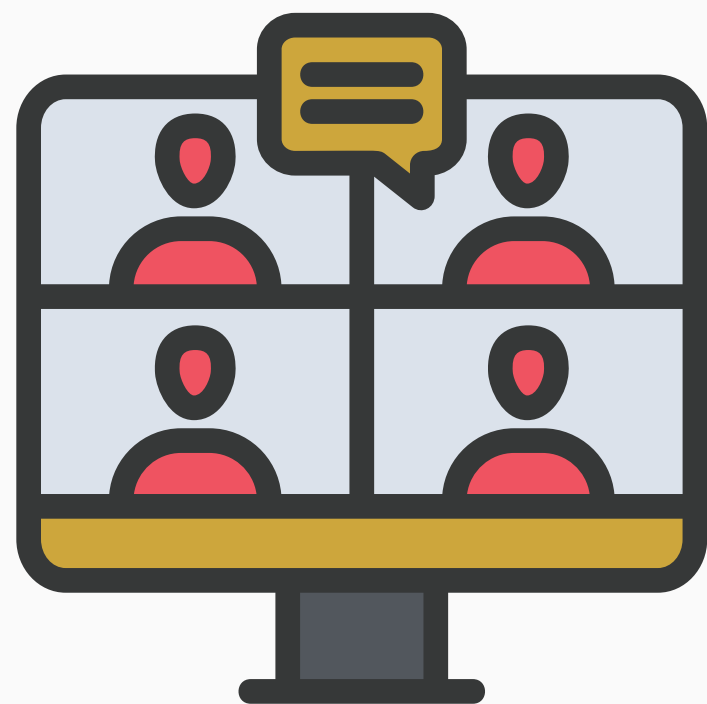
Interwencje budujące zasoby psychologiczne a starsi pracownicy

VIII

- ➔ Szczególnie istotne jest testowanie efektywności interwencji mających na celu zwiększenie zasobów psychologicznych pracowników starszych (Kooij, 2020).
- ➔ Ta grupa osób pracujących rzadziej bierze udział w tego rodzaju działaniach (Gum et al., 2017).

IX

Program interwencji zwiększającej kapitał psychologiczny pracowników w wieku 50+



Warsztaty online w niewielkich grupach (ok. 8 osób)

2 x 120 minut

W godzinach pracy

Praca domowa - materiały do pracy własnej

74 uczestników

X

Program interwencji zwiększającej kapitał psychologiczny pracowników w wieku 50+



Stawianie celów i opracowanie planu ich realizacji

Techniki terapii poznawczej



Przewidywanie możliwych niepowodzeń i sposobów ich przezwyciężenia

Techniki pozytywnych interwencji psychologicznych



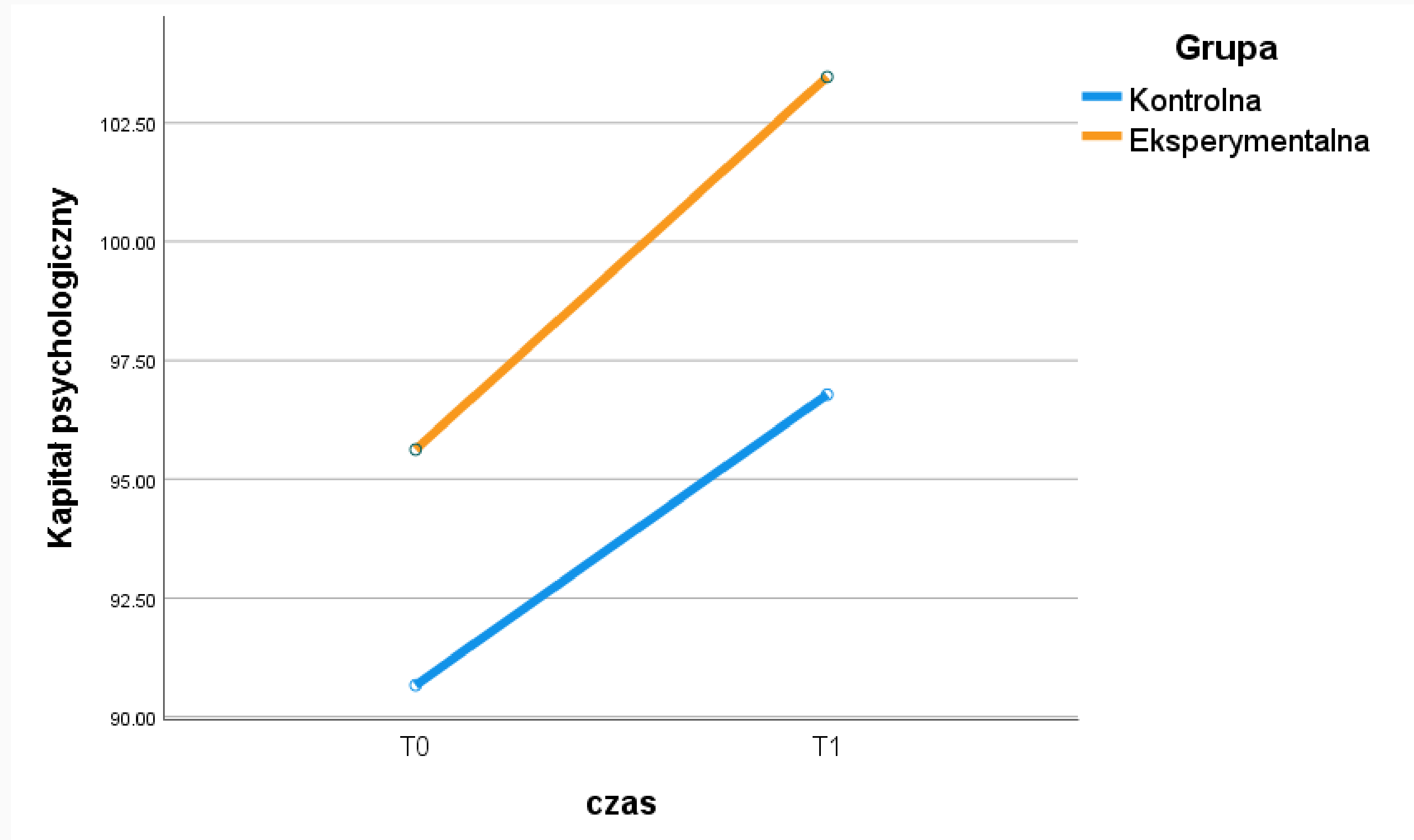
Program interwencji zwiększającej kapitał psychologiczny pracowników w wieku 50+



Wyniki - kapitał psychologiczny

XII

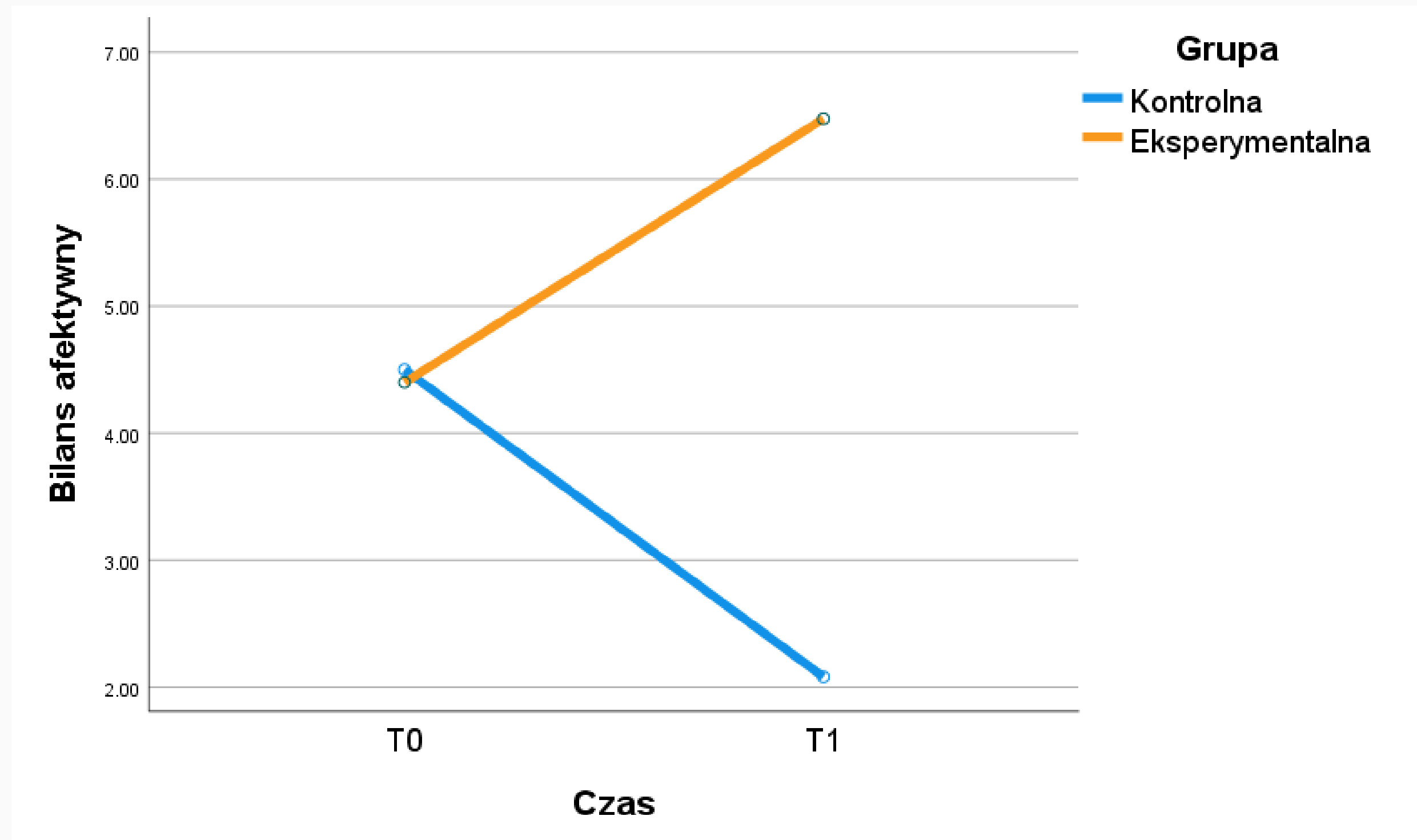
Kapitał psychologiczny wzrósł istotnie tylko w grupie eksperymentalnej



Wyniki - bilans afektywny

XIII

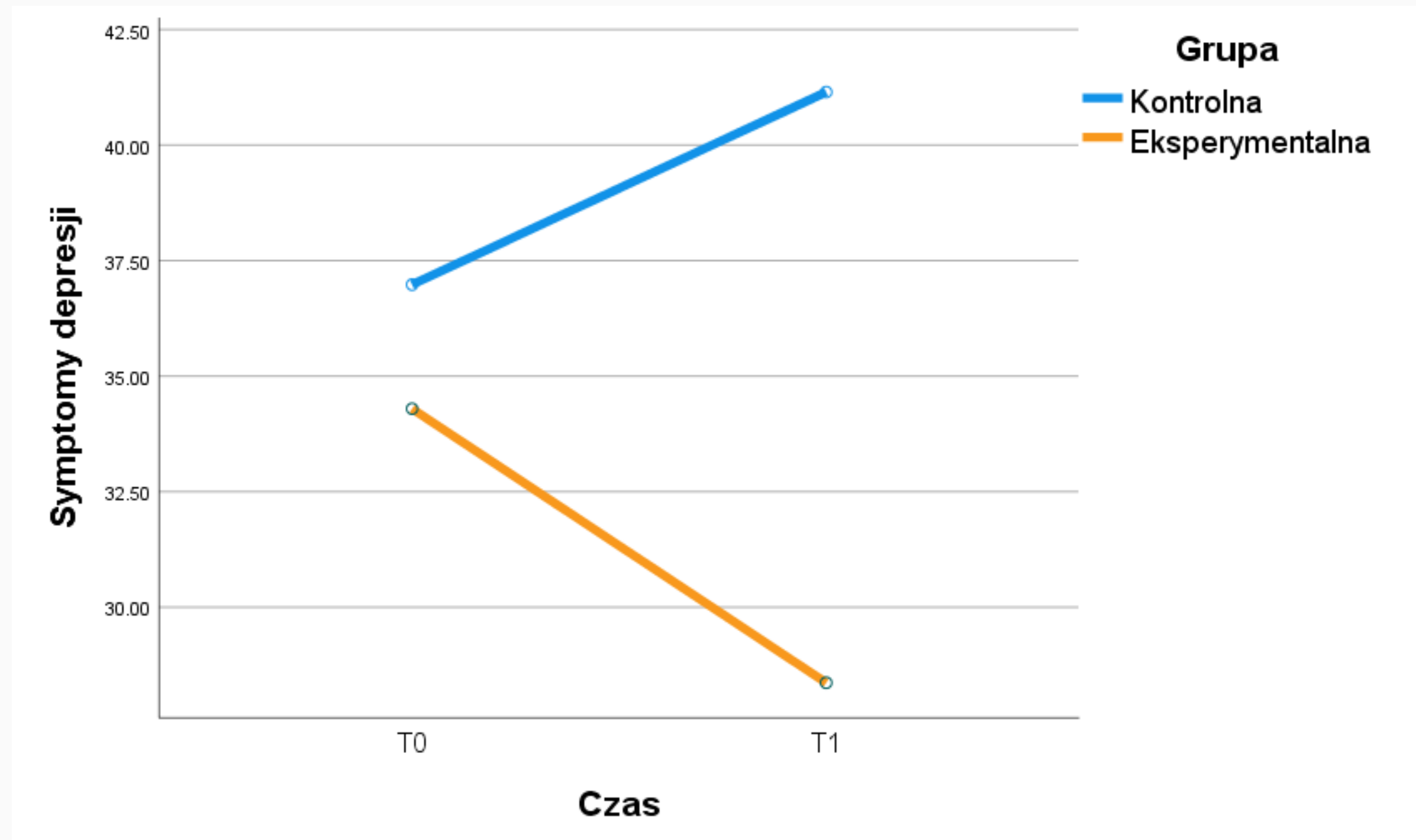
W grupie eksperymentalnej wzrósł poziom bilansu afektywnego



Wyniki - symptomy depresji

XIV

W grupie eksperymentalnej obniżył się poziom symptomów depresji



Opracowane materiały

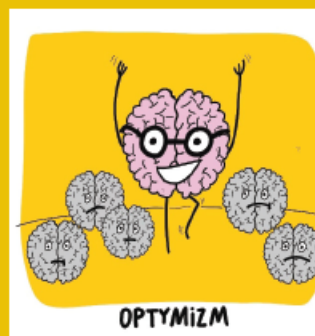


Budowanie kapitału psychologicznego

SCENARIUSZ WARSZTATÓW
I METOD PRACY TRENERÓW



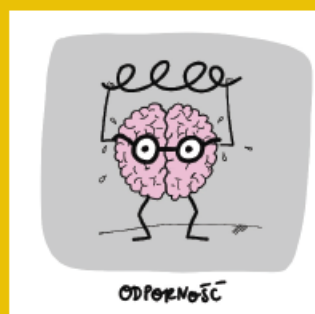
MĄDROŚĆ



OPTYZM



Poczucie skuteczności



ODPORNOŚĆ



Budowanie kapitału psychologicznego

MATERIAŁY DYDAKTYCZNE
DLA UCZESTNIKÓW WARSZTATÓW



MĄDROŚĆ



OPTYZM



Poczucie skuteczności



ODPORNOŚĆ

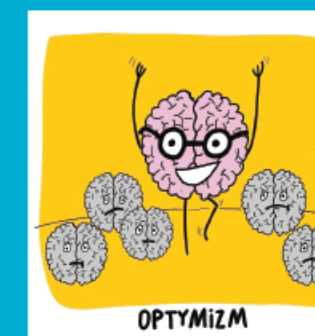


Jak budować kapitał psychologiczny

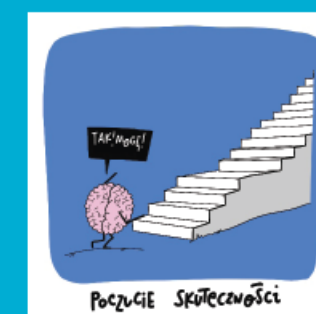
MATERIAŁY DO PRACY WŁASNEJ



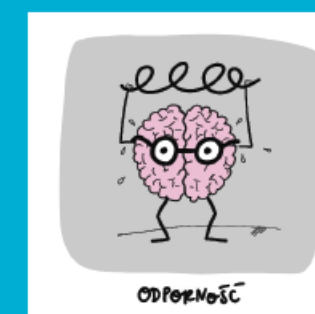
MĄDROŚĆ



OPTYZM



Poczucie skuteczności



ODPORNOŚĆ

Rola środowiska pracy



Wsparcie społeczne ze strony współpracowników i przełożonych



Jakość przywództwa oraz kapitał psychologiczny przełożonych



Zaufanie, wspierający klimat organizacyjny



Autonomia pracowników



Różnorodność zadań

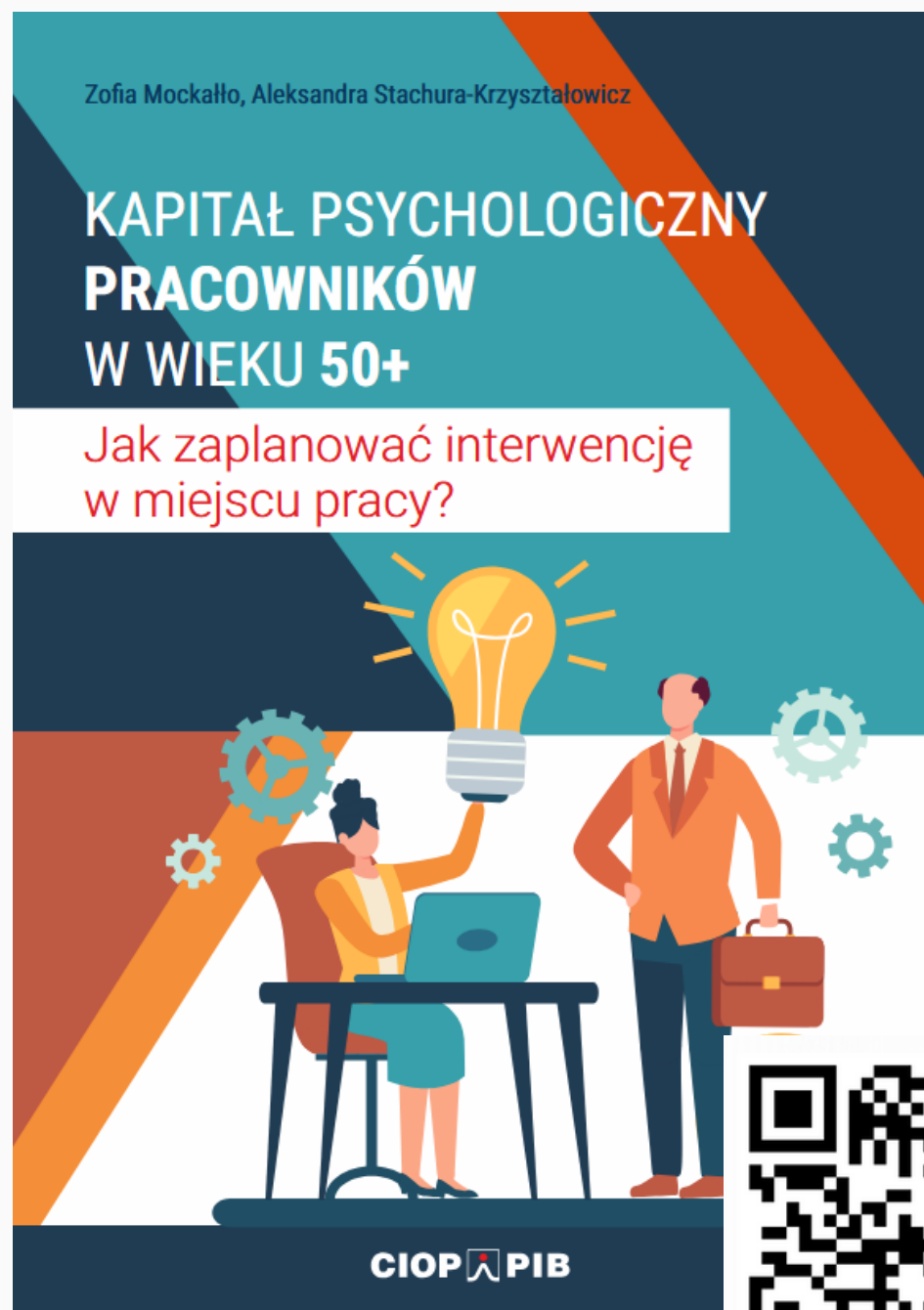


Klimat uczenia się



Klimat dla innowacji

Więcej informacji



XVIII



Dziękuję za uwagę

Kontakt: zomoc@ciop.pl



CIOP  **PIB** 75 LAT

GROW
SPACE