

WSPÓŁCZESNE WYZWANIA EDUKACJI, ORGANIZACJI I SPOŁECZEŃSTWA CYFROWEGO

Red. naukowa:

Emilia Żuchowska-Kotlarz, Ludmiła Walaszczyk,
Martyna Majewska, Martyna Mostowska



Radom 2026

WSPÓŁCZESNE WYZWANIA EDUKACJI, ORGANIZACJI I SPOŁECZEŃSTWA CYFROWEGO

Red. naukowa:

Emilia Żuchowska-Kotlarz, Ludmiła Walaszczyk,
Martyna Majewska, Martyna Mostowska

Radom 2026

Redakcja naukowa:

dr inż. Emilia Żuchowska-Kotlarz, prof. AHNS

dr Ludmiła Walaszczyk, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji

dr Martyna Majewska, prof. AHNS

dr Martyna Mostowska, prof. AHNS

Recenzenci:

dr hab. Jacek Stańdo, Politechnika Łódzka

prof. dr. hab. inż. Maria Richert, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Wydział Zarządzania

Procedura recenzowania jest zgodna z wytycznymi Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które zawarto w broszurze pt. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, Warszawa 2011.

Projekt okładki: Anna Skrok

Redakcja językowa: Joanna Iwanowska

Skład i łamanie: Anna Skrok

Druk i oprawa: Wydawnictwo Naukowe

ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji

Publikacja współfinansowana z projektu ERASMUS+, Counteracting professional burnout by equipping IT managers with professional qualifications in the field of creating friendly working conditions” (PositiveWorkplace). Numer projektu 2023-2-PL01-KA220-VET-000176713.

Książka nie jest przeznaczona do sprzedaży.

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej ani Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponosi odpowiedzialności za nie.

© Copyright by Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu

ISBN 978-83-68387-21-6

E-ISBN 978-83-68387-22-3

Wydawnictwo:

Akademia Handlowa Nauk Stosowanych

ul. Mazowieckiego 7a, 26-600 Radom

tel./fax: (48) 363 22 90

e-mail: wydawnictwo@ahns.pl, www.ahns.pl



SPIS TREŚCI

Wstęp.....	5
-------------------	----------

Część I. Wypalenie zawodowe i dobrostan człowieka we współczesnych organizacjach

1. Emilia Żuchowska-Kotlarz, Karolina Markiewicz – <i>Technostres i przeciążenie cyfrowe jako nowe źródła wypalenia zawodowego w organizacjach opartych na technologii.....</i>	9
2. Ludmiła Walaszczyk – <i>Burnout as a Social Dimension of ESG: Challenges for Contemporary Organisations.....</i>	21
3. Remigiusz Mazur, <i>Work Environment Design as a Component of the Social Dimension of ESG: Reinterpreting the Bauhaus Legacy through the New European Bauhaus.....</i>	37
4. Monika Mazur-Mitrowska – <i>Wypalenie zawodowe nauczycieli a ich strategie radzenia sobie ze stresem</i>	53
5. Katarzyna Adamiak, Inga Plewicka – <i>Oczekiwania osób wchodzących na rynek pracy w świetle badań pilotażowych</i>	65

Część II. Edukacja, rozwój i relacje społeczne

6. Martyna Majewska, Małgorzata Gosa – <i>Rola gier tradycyjnych i cyfrowych w kształtowaniu kompetencji społecznych i emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym.....</i>	77
7. Małgorzata Kowalska – <i>Młody człowiek w europejskim systemie edukacji i pracy: kształcenie, mobilność i rozwój zawodowy w warunkach transformacji społeczno-gospodarczych.....</i>	91
8. Kacper Radzki – <i>Bezpieczne społeczeństwo przyszłości: między autorytetem a inkluzją. Psychospołeczne determinanty zaufania i bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych.....</i>	107
9. Urszula Kazubowska – <i>Procesy wychowawczo-socjalizacyjne w rodzinie zastępczej jako przestrzeń rekonstrukcji pierwotnej relacji dziecka z rodzicami</i>	119

Część III. Cyfrowe wyzwania bezpieczeństwa i społeczeństwa

10. Mariusz Urban – <i>Deinformacja, kradzież tożsamości – identyfikacja zagrożeń w dobie wojny hybrydowej</i>	133
11. Daiva Petrėnaitė – <i>Addressing Hate Speech Based on Sexual Orientation in Social Media: A Case Study of Lithuania</i>	147
12. Mariusz Chudzicki, Żaneta Radecka-Dobosz – <i>Cryptocurrency Security vs. Traditional Banking: a Comprehensive Analysis of Cyber Threats and Information System Protection</i>	159
13. Zbigniew Kosma, Piotr Dobosz – <i>Kryptowaluty jako zabezpieczenie finansowe i informacyjne – wykorzystanie blockchain</i>	169
14. Bohdan Strilets – <i>Legal Regulation of Investments in the Defence Industry in the European Union in the Context of Security Threats</i>	181

WSTĘP

Współczesny świat znajduje się w okresie dynamicznych przemian technologicznych, społecznych i gospodarczych, które w sposób zasadniczy wpływają na funkcjonowanie jednostek, organizacji oraz całych społeczeństw. Cyfryzacja, rozwój sztucznej inteligencji, postępująca automatyzacja procesów, globalizacja przepływu informacji oraz zmieniające się uwarunkowania geopolityczne tworzą nowe możliwości rozwoju, ale jednocześnie generują liczne wyzwania i zagrożenia. Edukacja, rynek pracy, relacje społeczne oraz systemy bezpieczeństwa stają dziś wobec konieczności nieustannego dostosowywania się do rzeczywistości, w której zmiana stała się trwałym elementem funkcjonowania współczesnego społeczeństwa.

Monografia *Współczesne wyzwania edukacji, organizacji i społeczeństwa cyfrowego* stanowi próbę interdyscyplinarnego spojrzenia na najważniejsze problemy, z jakimi mierzą się współczesne organizacje, instytucje edukacyjne oraz społeczeństwa funkcjonujące w warunkach intensywnego rozwoju technologii cyfrowych. Autorzy reprezentują różne dyscypliny naukowe, w tym pedagogikę, psychologię, nauki o zarządzaniu, bezpieczeństwo, ekonomię oraz nauki prawne, co pozwala na wielowymiarową analizę omawianych zagadnień oraz ukazanie ich z perspektywy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej.

Publikacja została podzielona na trzy komplementarne części, które odzwierciedlają najważniejsze obszary współczesnych wyzwań.

Pierwsza część – *Wypalenie zawodowe i dobrostan człowieka we współczesnych organizacjach* – koncentruje się na problematyce funkcjonowania człowieka w środowisku pracy podlegającym intensywnej cyfryzacji. Autorzy podejmują zagadnienia związane z technostresem, przeciążeniem cyfrowym, wypaleniem zawodowym oraz społecznym wymiarem koncepcji ESG. Przedstawiono również kwestie projektowania środowiska pracy zgodnie z ideą Nowego Europejskiego Bauhausu, strategię radzenia sobie nauczycieli ze stresem oraz oczekiwania osób rozpoczynających aktywność zawodową. Zaprezentowane analizy wskazują, że dobrostan pracowników staje się jednym z kluczowych czynników determinujących efektywność organizacji i ich zdolność do zrównoważonego rozwoju.

Druga część monografii – *Edukacja, rozwój i relacje społeczne* – poświęcona została procesom wychowania, edukacji oraz budowania kompetencji społecznych w zmieniającym się świecie. Czytelnik znajdzie tu opracowania dotyczące roli gier tradycyjnych i cyfrowych w rozwoju dzieci, mobilności edukacyjnej młodych ludzi w Europie, psychospołecznych uwarunkowań bezpieczeństwa i zaufania w instytucjach wychowawczych oraz funkcjonowania rodzin zastępczych jako środowiska wspierającego rozwój dziecka. Wspólnym mianownikiem prezentowanych tekstów jest przekonanie, że współczesna edukacja powinna nie tylko przekazywać wiedzę, ale także rozwijać kompetencje społeczne, emocjonalne i obywatelskie, umożliwiające odpowiedzialne funkcjonowanie w złożonej rzeczywistości społecznej.

Trzecia część zatytułowana *Cyfrowe wyzwania bezpieczeństwa i społeczeństwa* podejmuje problematykę bezpieczeństwa informacyjnego, cyberzagrożeń oraz nowych uwarunkowań prawnych i ekonomicznych wynikających z transformacji cyfrowej. Autorzy analizują zjawiska dezinformacji i kradzieży tożsamości w kontekście wojny hybrydowej, problem mowy nienawiści w mediach społecznościowych, bezpieczeństwo kryptowalut i systemów bankowych, możliwości wykorzystania technologii *blockchain* oraz regulacje prawne dotyczące inwestycji w sektorze obronnym Unii Europejskiej. Tematy te ukazują, że bezpieczeństwo współczesnych społeczeństw ma charakter wielowymiarowy i obejmuje zarówno ochronę infrastruktury technicznej, jak i budowanie odporności społecznej oraz rozwój odpowiednich regulacji prawnych.

Zaprezentowane w monografii opracowania pokazują, że wyzwania współczesności mają charakter interdyscyplinarny i wymagają współpracy przedstawicieli różnych środowisk naukowych oraz praktyków. Złożoność procesów społecznych, edukacyjnych, organizacyjnych i technologicznych sprawia, że skuteczne rozwiązywanie pojawiających się problemów wymaga integrowania wiedzy z wielu dyscyplin oraz prowadzenia dialogu między nauką, administracją publiczną, biznesem i instytucjami edukacyjnymi.

Redaktorzy mają nadzieję, że niniejsza publikacja stanie się inspiracją do dalszych badań naukowych oraz dyskusji nad kierunkami rozwoju edukacji, organizacji i społeczeństwa cyfrowego. Wyrażamy przekonanie, że przedstawione analizy będą stanowiły wartościowe źródło wiedzy dla badaczy, nauczycieli akademickich, studentów, przedstawicieli administracji publicznej, menedżerów, specjalistów z zakresu bezpieczeństwa oraz wszystkich osób zainteresowanych problematyką współczesnych przemian społecznych i technologicznych.

Oddając do rąk Czytelników niniejszą monografię, wyrażamy nadzieję, że stanie się ona nie tylko kompendium aktualnej wiedzy, ale również impulsem do refleksji nad odpowiedzialnym kształtowaniem przyszłości społeczeństwa cyfrowego – takiego, które będzie łączyć rozwój technologiczny z troską o dobrostan człowieka, wysoką jakość edukacji, bezpieczeństwo oraz zrównoważony rozwój organizacji i wspólnot społecznych.

Redaktorzy

Część I.
Wypalenie zawodowe
i dobrostan człowieka
we współczesnych
organizacjach

TECHNOSTRES I PRZECIĄŻENIE CYFROWE JAKO NOWE ŹRÓDŁA WYPALENIA ZAWODOWEGO W ORGANIZACJACH OPARTYCH NA TECHNOLOGII

STRESZCZENIE

Artykuł analizuje wpływ technostresu i przeciążenia cyfrowego na wypalenie zawodowe pracowników funkcjonujących w organizacjach opartych na technologiach cyfrowych i sztucznej inteligencji. Celem pracy jest identyfikacja czynników wpływających na wzrost wyczerpania emocjonalnego oraz ocena znaczenia wsparcia organizacyjnego w procesie adaptacji do zmian technologicznych. W ramach badań zweryfikowano zależności pomiędzy przeciążeniem informacyjnym, presją stałej dostępności online oraz poziomem technostresu pracowników. Wyniki wskazują, że skuteczna transformacja cyfrowa wymaga nie tylko wdrażania nowoczesnych technologii, ale również działań wspierających dobrostan psychiczny, rozwój kompetencji cyfrowych oraz ograniczanie negatywnych skutków przeciążenia technologicznego.

WPROWADZENIE

Współczesne organizacje funkcjonują w warunkach intensywnego rozwoju technologii cyfrowych, automatyzacji procesów oraz rosnącego znaczenia systemów opartych na sztucznej inteligencji. Zmiany te wpływają nie tylko na sposób realizacji procesów organizacyjnych, lecz również na relacje zawodowe, komunikację oraz funkcjonowanie pracowników w środowisku pracy. W gospodarce opartej na wiedzy technologia staje się jednym z podstawowych czynników efektywności organizacyjnej i konkurencyjności przedsiębiorstw. Jak wskazuje P. Drucker, współczesne organizacje wymagają od pracowników zdolności ciągłej adaptacji do zmieniających się warunków technologicznych³.

Rzeczywistość pracy zdalnej i hybrydowej, upowszechnienie komunikacji elektronicznej oraz stała dostępność online prowadzą do zwiększenia liczby bodźców cyfrowych oddziałujących

¹ dr inż., prof. AHNS, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

² Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

³ P.F. Drucker, *Management Challenges for the 21st Century*, Harper Business, New York 1999, s. 141–143.

na pracowników. W rezultacie coraz częściej obserwuje się przeciążenie informacyjne, trudności z utrzymaniem koncentracji oraz wzrost napięcia psychicznego. T. Davenport podkreśla, że współczesny pracownik wiedzy funkcjonuje w warunkach ciągłego przetwarzania informacji i wielozadaniowości, co może prowadzić do wyczerpania poznawczego i emocjonalnego⁴.

W literaturze przedmiotu problem ten określany jest mianem technostresu, rozumianego jako negatywna reakcja psychologiczna wynikająca z konieczności funkcjonowania w środowisku intensywnie nasyconym technologią. Zjawisko to obejmuje m.in. przeciążenie komunikacyjne, presję ciągłej dostępności oraz trudności adaptacyjne związane z wdrażaniem nowych narzędzi cyfrowych. K. Czop wskazuje, że brak odpowiedniego przygotowania organizacyjnego i wsparcia pracowników w procesie zmian może prowadzić do wzrostu oporu wobec technologii oraz pogłębiania stresu zawodowego⁵.

Współczesne organizacje coraz częściej dostrzegają również znaczenie dobrostanu psychicznego pracowników jako elementu wpływającego na efektywność organizacyjną. M. Armstrong podkreśla, że zarządzanie zasobami ludzkimi powinno obejmować nie tylko rozwój kompetencji zawodowych, ale także wspieranie odporności psychicznej i zdolności adaptacyjnych pracowników⁶.

Istotnym wyzwaniem współczesnych organizacji pozostaje również wdrażanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji. Proces ten wymaga redefinicji kompetencji zawodowych oraz dostosowania pracowników do nowych modeli pracy. Jak wskazują M. Grzywacz i A. Nowakowski, rozwój projektów AI & Data wpływa na zmianę struktury organizacyjnej oraz wzrost niepewności związanej z przyszłością zatrudnienia⁷.

W konsekwencji technostres i przeciążenie cyfrowe stają się jednym z najważniejszych psychospołecznych wyzwań współczesnych organizacji. Długotrwałe funkcjonowanie w środowisku wysokiej presji technologicznej może prowadzić do wypalenia zawodowego, obniżenia zaangażowania pracowników oraz pogorszenia efektywności organizacyjnej. Niższe opracowanie koncentruje się na analizie zależności pomiędzy technostresem, przeciążeniem cyfrowym a wypaleniem zawodowym pracowników organizacji wykorzystujących technologie cyfrowe.

⁴ T. Davenport, *Thinking for a Living. How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers*, Harvard Business School Press, Boston 2005, s. 30–37.

⁵ K. Czop, *Wprowadzenie zmian w organizacji*, [w:] *Współczesne wyzwania zarządzania organizacją*, A. Nowak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2019, s. 73–74.

⁶ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 45–53.

⁷ M. Grzywacz, A. Nowakowski, *AI&Data. Programowanie sztucznej inteligencji i transformacja cyfrowa organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2023, s. 114–129.

1. CEL BADAŃ

Głównym celem opracowania jest analiza wpływu technostresu i przeciążenia cyfrowego na wypalenie zawodowe pracowników funkcjonujących w środowisku wysokiej intensywności technologicznej. Rozwój pracy zdalnej, cyfryzacji oraz systemów opartych na sztucznej inteligencji zmienia sposób wykonywania obowiązków zawodowych i wpływa na poziom obciążenia psychicznego pracowników.

Do celów szczegółowych zaliczono ocenę wpływu przeciążenia komunikacją cyfrową na dobrostan pracowników, analizę zależności między poziomem cyfryzacji pracy a wyczerpaniem emocjonalnym, a także ocenę wpływu sztucznej inteligencji i automatyzacji na poczucie bezpieczeństwa zawodowego. Istotnym obszarem badań jest również identyfikacja roli przywództwa cyfrowego w ograniczaniu technostresu oraz wspieraniu pracowników w procesie adaptacji do zmian technologicznych.

2. MATERIAŁY I METODY

Głównym problemem badawczym niniejszego opracowania jest określenie wpływu technostresu oraz przeciążenia cyfrowego na poziom wypalenia zawodowego pracowników funkcjonujących w organizacjach wykorzystujących technologie cyfrowe oraz rozwiązania sztucznej inteligencji. Współczesne środowisko pracy charakteryzuje się wysoką intensywnością komunikacji elektronicznej, koniecznością ciągłej dostępności online oraz permanentną adaptacją do nowych systemów informatycznych, co może prowadzić do przeciążenia poznawczego i emocjonalnego pracowników. Jak wskazuje P. Drucker, organizacje funkcjonujące w gospodarce opartej na wiedzy wymagają od pracowników ciągłego rozwijania kompetencji i dostosowywania się do zmian technologicznych, co zwiększa presję adaptacyjną i ryzyko przeciążenia psychicznego⁸.

Podobne stanowisko prezentuje T. Davenport, podkreślając, że współczesny pracownik wiedzy funkcjonuje w środowisku ciągłego przetwarzania informacji i wielozadaniowości, co zwiększa ryzyko wyczerpania emocjonalnego i obniżenia efektywności poznawczej⁹.

W literaturze przedmiotu technostres definiowany jest jako negatywna reakcja psychologiczna wynikająca z konieczności funkcjonowania w środowisku silnie nasyconym technologią cyfrową. Wdrażanie nowych rozwiązań technologicznych bez odpowiedniego wsparcia organizacyjnego może prowadzić do wzrostu poczucia destabilizacji, lęku technologicznego oraz obniżenia dobrostanu pracowników¹⁰.

Na podstawie analizy literatury oraz obserwacji procesów cyfryzacji organizacji sformułowano następujące hipotezy badawcze:

⁸ P. Drucker, op. cit., s. 74-75.

⁹ T. Davenport, op. cit. s. 41-56.

¹⁰ K. Czop, op. cit. s. 73-81.

H1: Istnieje dodatnia zależność pomiędzy poziomem przeciążenia cyfrowego a poziomem wyczerpania emocjonalnego pracowników.

H2: Niski poziom wsparcia organizacyjnego wpływa na wzrost poziomu technostresu oraz ryzyka wypalenia zawodowego.

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety przygotowanego w formie elektronicznej przy użyciu platformy Google Forms. Narzędzie badawcze opracowano w oparciu o pięciostopniową skalę Likerta, umożliwiającą ocenę poziomu przeciążenia cyfrowego, technostresu oraz wyczerpania emocjonalnego respondentów. Kwestionariusz obejmował pytania dotyczące częstotliwości kontaktu z technologiami cyfrowymi, poziomu przeciążenia informacyjnego, jakości wsparcia organizacyjnego oraz subiektywnej oceny wpływu technologii na funkcjonowanie zawodowe respondentów.

Badanie przeprowadzono w okresie od marca do kwietnia 2026 roku. Ankieta miała charakter anonimowy i dobrowolny, co ograniczyło ryzyko wpływu presji społecznej na deklaracje respondentów oraz zwiększyło wiarygodność uzyskanych wyników. Dobór próby miał charakter celowy i obejmował osoby stale wykorzystujące technologie informacyjno-komunikacyjne w środowisku pracy.

W badaniu uczestniczyło 50 pracowników organizacji wykorzystujących technologie cyfrowe i rozwiązania sztucznej inteligencji w codziennej działalności operacyjnej. Kobiety stanowiły 58% respondentów, natomiast mężczyźni 42%. Najliczniejszą grupę tworzyły osoby w wieku 25–34 lata (46%), a dominującym modelem wykonywania pracy była praca hybrydowa (64%). Respondenci reprezentowali głównie sektor usług (52%) oraz administracji (28%). W grupie badawczej znaleźli się zarówno pracownicy zatrudnieni na stanowiskach specjalistycznych (62%), jak i administracyjnych oraz koordynacyjnych (38%). Zróżnicowanie respondentów umożliwiło analizę wpływu technologii cyfrowych na pracowników funkcjonujących w różnych obszarach organizacyjnych i modelach pracy.

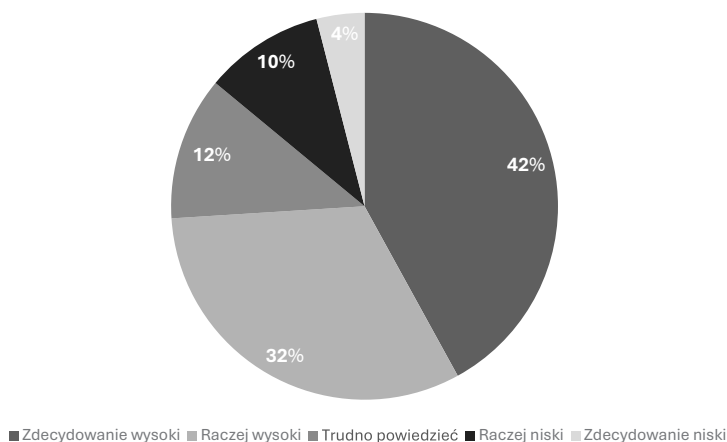
Zgromadzony materiał empiryczny poddano analizie statystyki opisowej oraz analizie zależności pomiędzy poziomem przeciążenia cyfrowego, technostresu i wyczerpania emocjonalnego pracowników. Uzyskane wyniki przedstawiono w formie procentowej, co umożliwiło identyfikację dominujących tendencji oraz ocenę zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi.

3. ANALIZA WYNIKÓW

Wyniki badań wskazują na wysoki poziom przeciążenia cyfrowego i technostresu wśród pracowników funkcjonujących w środowisku intensywnie wykorzystującym technologie cyfrowe. Aż 74% respondentów zadeklarowało wysoki poziom przeciążenia informacyjnego,

natomiast 72% wskazało wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego. Wyniki te potwierdzają obserwacje T. Davenporta dotyczące przeciążenia informacyjnego pracowników wiedzy¹¹.

Istotnym problemem okazał się również niski poziom wsparcia organizacyjnego, który według 66% respondentów utrudnia adaptację do nowych technologii. Uzyskane wyniki potwierdziły hipotezy badawcze wskazujące na zależność pomiędzy przeciążeniem cyfrowym, technostresem oraz ryzykiem wypalenia zawodowego. Wyniki podkreślają konieczność wspierania dobrostanu psychicznego pracowników w procesie transformacji cyfrowej organizacji

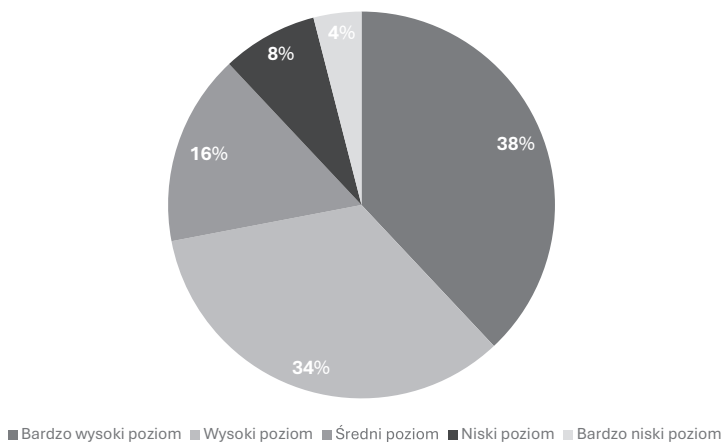


Wykres 1. Poziom przeciążenia cyfrowego pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wskazują na wysoki poziom przeciążenia cyfrowego wśród badanych pracowników. Łącznie 74% respondentów oceniło poziom przeciążenia jako wysoki lub bardzo wysoki, co świadczy o intensywnym oddziaływaniu bodźców technologicznych w środowisku pracy. Wyniki te potwierdzają, że nadmierna liczba komunikatów, powiadomień oraz konieczność ciągłego przetwarzania informacji mogą prowadzić do przeciążenia poznawczego i emocjonalnego pracowników. Jedynie 14% badanych oceniło poziom przeciążenia jako niski lub bardzo niski, co wskazuje, iż problem ten ma charakter powszechny w organizacjach funkcjonujących w warunkach transformacji cyfrowej. Wysoki poziom przeciążenia informacyjnego może wpływać negatywnie na koncentrację, efektywność pracy oraz dobrostan psychiczny personelu.

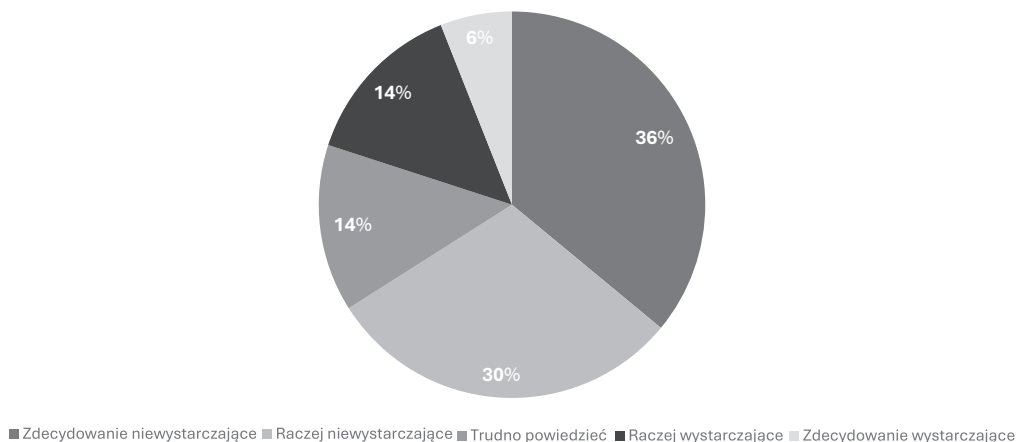
¹¹ T. Davenport, op. cit. s. 41–56.



Wykres 2. Ocena poziomu wyczerpania emocjonalnego

Źródło: opracowanie własne.

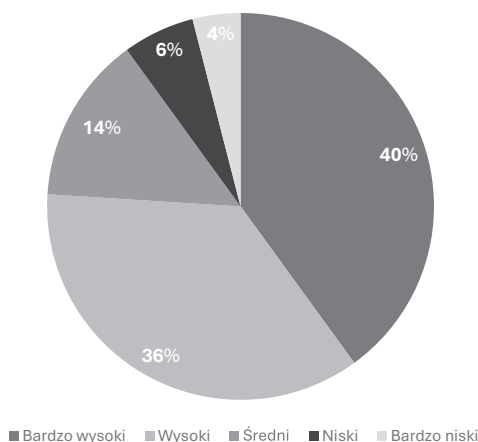
Wyniki badań wskazują na wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego wśród respondentów. Aż 72% pracowników określiło swój poziom wyczerpania jako wysoki lub bardzo wysoki. Otrzymane wyniki potwierdzają zależność pomiędzy intensywnym środowiskiem cyfrowym a ryzykiem wypalenia zawodowego. Długotrwałe funkcjonowanie pod presją technologii, konieczność wielozadaniowości oraz brak odpowiedniego odpoczynku psychicznego prowadzą do obniżenia odporności emocjonalnej pracowników. Niewielki odsetek respondentów deklaruujących niski poziom wyczerpania sugeruje, że organizacje powinny wdrażać działania wspierające dobrostan psychiczny oraz ograniczające skutki przeciążenia cyfrowego.



Wykres 3. Ocena wsparcia organizacyjnego

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników wskazuje na niski poziom wsparcia organizacyjnego odczuwanego przez pracowników w procesie funkcjonowania w środowisku cyfrowym. Łącznie 66% respondentów negatywnie oceniło poziom wsparcia oferowanego przez organizację, wskazując na niewystarczającą pomoc szkoleniową, ograniczoną komunikację oraz brak odpowiednich działań wspierających adaptację do nowych technologii. Wyniki te sugerują, że organizacje często koncentrują się na technicznym aspekcie wdrażania narzędzi cyfrowych, pomijając potrzeby psychologiczne pracowników. Niski poziom wsparcia organizacyjnego może prowadzić do wzrostu technostresu, poczucia izolacji oraz osłabienia zaangażowania zawodowego.



Wykres 4. Poziom technostresu w organizacji

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania ujawniają bardzo wysoki poziom technostresu wśród respondentów. Aż 76% badanych określiło poziom stresu technologicznego jako wysoki lub bardzo wysoki. Otrzymane rezultaty wskazują, że pracownicy odczuwają trudności związane z koniecznością ciągłego dostosowywania się do nowych systemów cyfrowych, aplikacji oraz narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Wysoki poziom technostresu może prowadzić do obniżenia efektywności pracy, wzrostu liczby błędów oraz pogorszenia relacji interpersonalnych w organizacji. Wyniki potwierdzają również, że brak odpowiedniego przygotowania organizacyjnego i wsparcia szkoleniowego stanowi istotny czynnik wzmacniający lęk technologiczny pracowników.

4. DYSKUSJA WYNIKÓW

Uzyskane wyniki badań wskazują, że technostres oraz przeciążenie cyfrowe istotnie wpływają na poziom wypalenia zawodowego pracowników. Respondenci w większości

deklarowali wysoki poziom przeciążenia informacyjnego oraz wyczerpania emocjonalnego, co potwierdza zależność pomiędzy nadmiarem bodźców cyfrowych a pogorszeniem dobrostanu psychicznego.

Badania wykazały również, że niski poziom wsparcia organizacyjnego zwiększa poziom technostresu. Pracownicy zwracali uwagę na niewystarczające szkolenia, ograniczoną komunikację oraz brak odpowiedniego przygotowania do pracy w środowisku cyfrowym. Wyniki te są zgodne z koncepcją K. Czop, wskazującą, że niewłaściwie zarządzana transformacja organizacyjna prowadzi do wzrostu oporu i niepewności pracowników.

Istotnym problemem okazał się także lęk technologiczny związany z wdrażaniem narzędzi opartych na sztucznej inteligencji. Uzyskane rezultaty potwierdzają, że skuteczne zarządzanie cyfryzacją wymaga nie tylko wdrażania nowych technologii, lecz również budowania kultury organizacyjnej opartej na wsparciu, komunikacji oraz rozwijaniu kompetencji cyfrowych pracowników.

WNIOSKI

Przeprowadzone badania potwierdzają, że rozwój technologii cyfrowych oraz wdrażanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji prowadzą do istotnych zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji, wpływając zarówno na strukturę procesów pracy, jak i kondycję psychiczną pracowników. Cyfryzacja środowiska organizacyjnego powoduje wzrost intensywności bodźców informacyjnych, konieczność ciągłej adaptacji kompetencyjnej oraz zwiększenie presji związanej z permanentną dostępnością online. W rezultacie technostres staje się jednym z kluczowych wyzwań psychospołecznych organizacji funkcjonujących w gospodarce cyfrowej.

Uzyskane wyniki badań potwierdziły hipotezę H1, wskazującą, że nadmierna liczba bodźców cyfrowych wpływa na wzrost wyczerpania emocjonalnego pracowników. Respondenci wskazywali przede wszystkim na przeciążenie komunikacyjne, nadmiar informacji oraz trudności związane z oddzieleniem życia zawodowego od prywatnego. Wyniki te pozostają zgodne z obserwacjami T. Davenporta, który podkreśla, że współczesny pracownik wiedzy funkcjonuje w warunkach nieustannego przeciążenia poznawczego wynikającego z konieczności równoczesnego przetwarzania wielu informacji i obsługi licznych kanałów komunikacyjnych¹². Zjawisko to prowadzi do obniżenia koncentracji, wzrostu napięcia psychicznego oraz stopniowego wyczerpania emocjonalnego.

Badania wskazują również, że proces transformacji cyfrowej organizacji wymaga od pracowników ciągłego rozwijania kompetencji technologicznych oraz adaptacji do nowych modeli pracy. W szczególności widoczne jest narastanie niepewności zawodowej związanej z rozwojem sztucznej inteligencji i automatyzacją procesów organizacyjnych. Jak zauważają

¹² T. Davenport, op. cit. s. 21–34.

M. Grzywacz i A. Nowakowski, wdrażanie projektów AI & Data prowadzi do redefinicji ról zawodowych oraz zmiany dotychczasowych modeli funkcjonowania organizacji¹³. W praktyce oznacza to konieczność nieustannego uczenia się nowych systemów i narzędzi, co dla części pracowników staje się źródłem stresu technologicznego oraz poczucia destabilizacji zawodowej.

Istotnym elementem badań okazała się również zależność pomiędzy poziomem organizacyjnego przygotowania do zmian a skalą technostresu. Wyniki wskazują, że brak odpowiedniego wsparcia organizacyjnego, niewystarczająca komunikacja oraz niski poziom partycypacji pracowników w procesie zmian zwiększają opór wobec nowych technologii. Wnioski te korespondują z analizami K. Czopa, który podkreśla, że proces transformacji organizacyjnej wymaga nie tylko wdrożenia nowych narzędzi technologicznych, ale również psychologicznego przygotowania pracowników do funkcjonowania w nowych warunkach¹⁴. Jak wskazuje M. Ludzia, proces informatyzacji organizacji wymaga odpowiednio skoordynowanych działań strategicznych, ponieważ brak spójności wdrażanych rozwiązań oraz problemy organizacyjne mogą ograniczać skuteczność realizacji celów cyfryzacji¹⁵.

Wyniki badań potwierdzają także rosnące znaczenie kapitału ludzkiego jako strategicznego zasobu organizacji funkcjonujących w gospodarce opartej na wiedzy. P. Drucker podkreśla, że współczesne organizacje wymagają od pracowników zdolności permanentnego uczenia się i adaptacji do zmian technologicznych¹⁶. Również koncepcja kapitału ludzkiego G. Beckera wskazuje, że rozwój kompetencji pracowników stanowi jeden z najważniejszych czynników konkurencyjności organizacji¹⁷. W warunkach transformacji cyfrowej szczególnego znaczenia nabiera więc inwestowanie nie tylko w technologie, ale również w rozwój kompetencji psychospołecznych, odporności psychicznej oraz umiejętności adaptacyjnych pracowników.

W kontekście zarządzania organizacją szczególnego znaczenia nabiera także problem przywództwa cyfrowego. Wyniki badań wskazują, że wsparcie przełożonych oraz jakość komunikacji organizacyjnej wpływają na ograniczanie skutków przeciążenia cyfrowego i wzrost poczucia bezpieczeństwa pracowników. W literaturze dotyczącej przywództwa cyfrowego podkreśla się, że skuteczne zarządzanie w erze AI wymaga rozwijania kompetencji związanych z empatią technologiczną, zarządzaniem zmianą oraz

¹³ M. Grzywacz, A. Nowakowski, op. cit. s. 57–69.

¹⁴ K. Czap, *Zarządzanie zmianą organizacyjną w warunkach transformacji cyfrowej*, Difin, Warszawa 2021, s. 88–97.

¹⁵ M. Ludzia, *Wybrane aspekty związane z realizacją strategii informatyzacji w urzędach miejskich w Polsce w kontekście koncepcji inteligentnych miast*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych” 2016, nr 42, s. 121–124.

¹⁶ P.F. Drucker, op. cit. s. 142–148.

¹⁷ G.S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago 1993, s. 15–28

budowaniem środowiska pracy sprzyjającego dobrostanowi psychicznemu pracowników. Potwierdzają to również wnioski raportu „Przywódca przyszłości”, w którym podkreśla się konieczność równoważenia efektywności technologicznej organizacji z potrzebami psychospołecznymi pracowników¹⁸.

Przeprowadzone badania pozwalają stwierdzić, że skuteczna transformacja cyfrowa organizacji nie może ograniczać się wyłącznie do wdrażania nowych technologii. Proces ten wymaga równoczesnego budowania kultury organizacyjnej opartej na wsparciu, komunikacji oraz świadomym zarządzaniu dobrostanem pracowników. W praktyce oznacza to konieczność rozwijania programów ograniczających technostres, wzmacniania kompetencji cyfrowych oraz tworzenia środowiska pracy umożliwiającego zachowanie równowagi pomiędzy efektywnością organizacyjną a zdrowiem psychicznym pracowników.

BIBLIOGRAFIA

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022.
2. Becker G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago 1993.
3. Brod C., *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley, Reading 1984.
4. Czap K., *Wprowadzenie zmian w organizacji*, [w:] *Współczesne wyzwania zarządzania organizacją*, A. Nowak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2019.
5. Czap K., *Wprowadzenie zmian w organizacji – nowe perspektywy i wyzwania dla współczesnych menedżerów*, [w:] *Współczesne wyzwania zarządzania organizacjami*, red. A. Kaleta, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2021.
6. Czap K., *Zarządzanie zmianą organizacyjną w warunkach transformacji cyfrowej*, Difin, Warszawa 2021.
7. Davenport T., *Thinking for a Living: How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers*, Harvard Business School Press, Boston 2005.
8. Deloitte, *Przywódca przyszłości. Kompetencje leadership w erze AI. Raport*, Deloitte Polska, Warszawa 2023.
9. Drucker P.F., *Management Challenges for the 21st Century*, Harper Business, New York 1999.
10. Eurofound, *The Digital Age: Implications for Work and Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2021.
11. Grzywacz M., Nowakowski A., *AI&Data. Programowanie sztucznej inteligencji i transformacja cyfrowa organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2023.
12. Ludzia M., *Wybrane aspekty związane z realizacją strategii informatyzacji w urzędach miejskich*

¹⁸ Raport, *Przywódca Przyszłości: Jak zmienia się rola lidera w erze sztucznej inteligencji*, s. 8.

w Polsce w kontekście koncepcji inteligentnych miast, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych” 2016, nr 42.

13. Maslach C., Leiter M.P., *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco 1997.
14. OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris 2023.
15. Schaufeli W.B., Greenglass E.R., *Introduction to Special Issue on Burnout and Health*, „Psychology & Health” 2001, nr 16(5).
16. Tarafdar M., Tu Q., Ragu-Nathan B.S., Ragu-Nathan T.S., *The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity*, „Journal of Management Information Systems” 2007, nr 24(1).
17. Trojańczyk M., *Przywództwo organizacyjne w erze sztucznej inteligencji*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2023.
18. WHO, *Mental Health at Work: Policy Brief*, World Health Organization, Geneva 2022.

TECHNOSTRESS AND DIGITAL OVERLOAD AS NEW SOURCES OF OCCUPATIONAL BURNOUT IN TECHNOLOGY-BASED ORGANISATIONS

ABSTRACT

The article analyses the impact of technostress and digital overload on occupational burnout among employees operating in organisations based on digital technologies and artificial intelligence. The aim of the study is to identify the factors contributing to increased emotional exhaustion and to assess the importance of organisational support in the process of adapting to technological changes. The research examined the relationships between information overload, the pressure of constant online availability, and the level of technostress experienced by employees. The findings indicate that effective digital transformation requires not only the implementation of modern technologies, but also initiatives supporting psychological well-being, the development of digital competencies, and the reduction of the negative effects of technological overload.

BURNOUT AS A SOCIAL DIMENSION OF ESG: CHALLENGES FOR CONTEMPORARY ORGANISATIONS

ABSTRACT

Burnout has become an increasingly important challenge for organisations, affecting employee well-being, organisational performance, and long-term sustainability. Research indicates that unfavourable working conditions, including excessive psychological demands, low level of control, imbalance between effort and reward, and workplace conflicts, may significantly contribute to mental health deterioration and burnout related disorders. At the same time, the workplace may also play a protective role by providing social support, stability, and opportunities for psychological well-being.

Recent social and economic disruptions, including the COVID-19 pandemic, economic instability, and geopolitical crisis, have intensified the psychosocial risks in workplaces. These changes have increased organisational attention towards employee well-being and highlight the importance of the social dimension of ESG. Despite the growing significance of ESG-oriented management, burnout remains relatively underrepresented in ESG related discussions, which continue to focus predominantly on the reporting, diversity indicators, and compliance related issues.

The aim of this paper is to discuss burnout as an underrepresented component of the social dimension of ESG, and to analyse its implications for sustainable organisation and management.

1. BURNOUT – DEFINITION AND OVERVIEW

Burnout is commonly recognised as a psychological syndrome resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. The concept was first introduced by Freudenberg in 1974, who described burnout as a state of physical and emotional exhaustion, associated with excessive professional demands and reduced motivation. Since then, burnout has become one of the most widely discussed work related mental health problems

¹⁹ dr, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.

affecting both employees and organisations. One of the most influential concept regulations of burnout was developed by Maslach and Jackson²⁰, who defined burnout through three interrelated dimensions: emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment. Emotional exhaustion refers to feelings of being emotionally overextended and depleted of psychological resources²¹. Depersonalisation is associated with cynical attitudes, emotional distancing, and negative reactions toward work or other people²² (Garden, 1987). A reduced personal accomplishment reflects declining feelings of competence, effectiveness, and professional achievement²³. This multidimensional perspective became the basis for extensive research on burnout across different professional and organisational contexts.

Research increasingly emphasises that burnout should not be understood solely as an individual psychological condition, but also because of organisational and managerial factors²⁴. High workload, excessive psychological demands, low autonomy, imbalance between effort and reward, workplace conflicts, poor organisational communication, and lack of social support are the most frequently identified determinant of burnout²⁵. In this context, burnout is closely linked to the quality of the work environment and organisational culture.

The growing significance of burnout as a workplace phenomenon has also been recognised by the World Health Organisation, which included burnout in the ICD-11 classification as an occupational phenomenon resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. According to WHO, burnout is characterised by feelings of energy depletion or exhaustion, increased mental distance from one's job or feeling of negativism and cynicism related to work, as well as reduced professional efficacy²⁶.

²⁰ C. Maslach, S. E. Jackson, *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behaviour, 1981, nr 2, s. 99-113.

²¹ T. A. Wright, R. Cropanzano, *Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover*. Journal of Applied Psychology, 1998, nr 83(3), s. 486.

²² A. M. Garden, *Depersonalization: A valid dimension of burnout?*. Human relations, 1987, nr 40(9), s. 545-559.

²³ J. R. Choi, S. Kim, W. W. Park, *Team efficacy, feeling of reduced personal accomplishment, and individual creative performance: Team trust as a moderator*. Social Behavior and Personality: an international journal, 2024, 52(3), s. 1-14.

²⁴ A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, E. Demerouti, M. C. Euwema, *An organisational and social psychological perspective on burnout and work engagement*, [in:] The scope of social psychology, 2007, s. 239-262. Psychology Press.

²⁵ C. Maslach, W. B. Schaufeli, M.P. Leiter, *Job burnout*. Annual review of psychology, 2001, 52(2001), 397-422; A. B. Bakker, J. J. Hakanen, E. Demerouti, D. Xanthopoulou, *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. Journal of educational psychology, 2007, 99(2), s. 274.

²⁶ R. A. Khammissa, S. Nemutandani, G. Feller, J. Lemmer, L. Feller, L. *Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management*. Journal of International Medical Research, 2022, 50(9), 03000605221106428.

From an organisational perspective, occupational burnout may lead to a reduced productivity, lower employee engagement, increased absenteeism, higher turnover intentions, deteriorating workplace relationships, and a reduced organisational performance. Consequently, burnout is increasingly perceived not only as a health-related issue, but also as an important managerial and sustainability challenge affecting the long-term functioning of organisations.

The organisational consequences of burnout indicated that employee mental health should not be treated exclusively as an individual or medical issue. Burnout increasingly affects organisational sustainability, employee retention, workplace relationships, and long-term organisational performance. As a result, employee well-being and psychosocial safety are becoming important components of responsible and sustainable management particularly within the social dimension of ESG.

2. ESG AND THE SOCIAL DIMENSION

Environmental, social, and governance principles are crucial for evaluating organisational responsibility and sustainable business performance. While initially associated with non-financial reporting and investment decision making, ESG has gradually evolved into a broader management concept integrating environmental responsibility, social impact, and governance practises within organisational strategies and operational processes. Growing regulatory requirements, stakeholder expectations, and increasing awareness of sustainability-related risks have further strengthened the role of ESG in contemporary organisational management.

Among these three ESG pillars, the social dimension is considered one of the most complex and multidimensional areas. The social component of ESG refers to organisational responsibilities toward employees, customers, local communities, and other stakeholder groups²⁷. It commonly includes issues related to working conditions, employee rights, diversity and inclusion, health and safety, equality, social engagement, and human capital development. In organisational practise, however, the social dimension is frequently operationalised through formal indicators and compliance-oriented measures, such as workforce diversity statistics, employee turnover rates, training activities, or occupational safety procedures.

Despite the growing importance of employee-related issues within ESG frameworks, relatively limited attention has been devoted to deeper organisational and managerial factors influencing employee well-being and psychosocial safety. Existing ESG approaches often focus

²⁷ T. T. Li, K. Wang, T. Sueyoshi, D. D. Wang, *ESG: Research progress and future prospects*. Sustainability, 2021, nr 13(21), s. 11663.

on measurable reporting indicators, while insufficiently addressing organisational culture, ethical management practises, leadership, quality communication processes, and psychosocial work conditions. As the result, organisational challenges associated with chronic stress, emotional exhaustion, and deteriorating workplace relationships remain underrepresented within ESG-oriented management practices²⁸.

In this context, burnout may be understood not only as an individual psychological condition, but also as a manifestation of organisational and managerial dysfunctions. Excessive workload, poor communication, a lack of managerial support, low ethical standards, toxic workplace relationships, and insufficient attention to employee well-being may significantly contribute to psychosocial risks and burnout related problems. Consequently, burnout reflects not only individual vulnerability, but also the quality of organisational management and workplace culture.

Contemporary approaches to sustainable management increasingly emphasise that organisational sustainability cannot be separated from employee well-being and long-term human sustainability²⁹. Organisations are expected not only to minimise environmental impacts and comply with governance standards, but also to create supportive ethical and psychologically safe working environments. This perspective expands the understanding of the social dimension of ESG beyond traditional human resource indicators, and highlights the strategic importance of organisational culture, ethical orientation, and managerial responsibilities in sustainable organisational development³⁰.

From this perspective, occupational burnout may be treated as an important indicator of organisational maturity within the social dimension of ESG. Organisations characterised by ineffective leadership practices, weak organisational culture, low psychosocial safety, and limited managerial support may be more vulnerable to employee burnout and declining organisational well-being. Therefore, integrating employee mental health, ethical management, organisational culture, and psychosocial safety into ESG-oriented strategies appears increasingly important for sustainable and responsible organisational management³¹.

²⁸ R. Owoade, V. Grainger, R. Deng, *The sustainability of workers' wellbeing, environmental, and organizational performance*. International Journal of Business & Public Administration, 2025, 22(1).

²⁹ O. N. Kjell, *Sustainable well-being: A potential synergy between sustainability and well-being research*. Review of General Psychology, 2011, 15(3), s. 255-266.

³⁰ T. Anil, *The ESG Resonance Model (ESGRM): Conceptualising Communication Fatigue and Organisational Burnout within Sustainable Strategy*, 2025.

³¹ C.M. Ok, K. Park, K., *ESG Management and Employee Performance and Workplace Well-Being*, [in:] Environmental, Social, and Governance Strategies in the Hospitality and Tourism Industry, 2025, s. 111-128. Routledge.

3. RESEARCH METHODOLOGY

The main research question addressed in this study is: *Can burnout prevention training function as a practical organisational tool supporting the social dimension of ESG?* The aim of this study is to evaluate whether burnout prevention training can be helpful for managers and cover selected components of the social dimension of ESG, particularly in the areas of employee well-being, psychosocial safety, supportive leadership, and workplace culture. The study included a mixed-method study design combining qualitative and quantitative analytical approaches. The PositiveWorkplace online training course was selected as a case of an educational intervention aimed at strengthening burnout prevention competence among managers. The case study approach was considered appropriate, because it enables an in-depth examination of what the relations are between ESG-S principles or how they are embedded within the training structure and evaluated by participants. Moreover, the PositiveWorkplace course was selected due to its explicit focus on burnout prevention, psychosocial well-being, managerial communication, supportive leadership, and workplace culture.

Additionally, the course targeted management staff as a professional group exposed to psychosocial risks associated with high workload cognitive pressure, continuous connectivity, and project-based work environments. These characteristics make the course relevant for analysing ESG-related organisational well-being interventions. A qualitative content analysis of the course modules was conducted to identify how the training addressed the social dimension of ESG. The modules were coded according to ESG-S categories derived from the literature on employee well-being, psychosocial risk management, supportive leadership, work-life balance, inclusion and employee participation, and organisational culture. The analysis combined deductive and inductive coding procedures emerging directly from the course content to be identified to assess their relative emphasis placed on specific ESG-S elements. A weighted thematic scoring system was applied. Each module was evaluated on a four-point scale ranging from a total absence of the theme to a strong thematic emphasis. The aggregated scores enabled the identification of the dominant elements in the training curriculum.

Active participant evaluation data were analysed using descriptive statistics including frequencies percentages and mean scores. The analysis focused on participant satisfaction perceived usefulness of the course confidence in the acquired knowledge, willingness to recommend the training, and postcourse learning outcomes. The quantitative analysis was intended primarily to assess participants reactions to the training and short-term learning effectiveness. Open-ended participant feedback was analysed using inductive thematic analysis responses that were coded and grouped into recurring multi-categories related to practical applicability, course structure, specific relevance, leadership practises, cognitive overload usability issues, and expectations.

4. RESULTS AND DISCUSSION

ESG-oriented content analysis

The first stage of the analysis focused on examining how the PositiveWorkplace course covered selected dimensions of the social component of ESG. A qualitative content analysis was conducted to identify dominant ESG-related themes embedded within the course modules (Table 1), and the number of modules that indicate such aspects (Table 2).

Table 1. Training course modules and the relation with ESG aspects

Module	ESG relation
Understanding Job Burnout and Mental Health: Facts, Myths, and Realities	Occupational well-being; psychosocial risk awareness; mental health literacy.
Core Factors Contributing to Professional Burnout	Workload management; organisational responsibility; sustainable working conditions.
Establishing Healthy Working Standards and Boundaries	Work-life balance; sustainable employment practises.
Effective Supervisor Support and Active Listening Skills	Effective leadership; supportive management; culture employee relations.
Building Cohesion: Team, Community, and Belonging	Inclusion; social cohesion; psychological safety.
Implementing Participative Management Practices	Employee voice; stakeholder participation; inclusive governance culture.
Recognising and Reinforcing Through Rewards and Constructive Feedback	Fair treatment; employee recognition; responsible HR management.
Fostering Intrinsic Motivation and a Sense of Purpose	Meaningful work; employee engagement; organisational resilience.
Preventive Strategies: Early Burnout Detection and Intervention	Preventive well-being systems; psychosocial risk management.
Creating a Culture of Mental Health Awareness and Openness	Anti-stigma culture; inclusive workplace; mental health governance.

Source: The author.

Table 2. ESG aspects per modules

ESG dimension	Number of modules
Employee well-being and mental health	5
Supportive leadership	4

ESG dimension	Number of modules
Psychological safety	3
Work-life balance and sustainable work	2
Inclusion and belonging	2
Employee participation	1
Responsible HR practises	1
Preventive psychosocial risk management	3
Employee engagement and motivation	1

Source: The author.

The analysis demonstrated that the course strongly emphasised employee well-being, psychosocial safety, supportive leadership, and organisational culture. Burnout was framed primarily as an organisational and relational issue associated with management practises, communication quality, and workplace conditions rather than salary and individual psychological problems.

To assess the relative prominence of specific ESG dimensions within the course structure a weighted scoring system was applied. Each module was evaluated according to the intensity with which selected ESG aspects were represented. The scoring scale arranged from zero to a strong thematic emphasis. Aggregated scores enabled identification of the dominant ESG dimensions embedded within the training curriculum (Table 3).

- 0 – none
- 1 – weak mention
- 2 – moderate emphasis
- 3 – strong emphasis

Table 3. ESG area and the strength score

ESG area	Strength score
Employee well-being	24
Supportive leadership	18
Psychological safety	15
Inclusion	9
Governance and accountability	3

Source: The author.

The weighted thematic distribution revealed a strong predominance of employee well-being, psychosocial safety, and supportive leadership dimensions within the core structure. This suggests that burnout prevention was conceptualised primarily as an organisational and relational challenge rather than solely an individual psychological issue. The course operationalized the social dimension of ESG mainly through managerial competences associated with communication, support team cohesion, and mental health awareness. At the same time, governance-oriented ESG mechanisms, including formal accountability systems, well-being metrics, and structural organisational interventions were significantly less represented. This imbalance may reflect a broader tendency within contemporary ESG implementation to prioritise soft leadership practises while underemphasising systematic organisational redesign. The findings therefore indicate that managerial education can serve as an important mechanism for translating ESG-S principles into workplace practise, although its effectiveness may remain limited without parallel structural and governance level interventions.

The analysis further indicates that the implementation of the social dimension of ESG cannot remain limited to declarative reporting practices. An effective ESG-S implementation requires the development of concrete managerial competencies capable of influencing everyday workplace interactions, psychosocial safety, and organisational culture. The Positive-Workplace course addressed these issues through modules focused on active listening, participatory management, team belonging, constructive feedback, and early burnout detection. The findings therefore suggest that burnout prevention training may function as a practical mechanism translating principles into operational and managerial behaviours and everyday organisational practises.

The study also highlights the growing importance of middle and operational managers in implementing social responsibilities. The course strongly emphasised communication quality, supportive leadership, participation, and openness suggesting that managers increasingly function as intermediaries between organisational ESG strategies and employees daily work experience. This observation is particularly relevant because ESG implementation often focuses on policy and reporting levels while underestimating the role of direct managerial interactions in shaping psychosocial work environments.

The relevance of burnout prevention appears especially significant in the IT sector. Contemporary ideal organisations frequently operate under conditions characterised by a high cognitive workload, continuous connectivity, rapid technological change, project-based pressure, and demanding performance expectations. These factors may intensify psychosocial risks and emotional exhaustion among employees and managers alike. The findings therefore support the need for socialsector specific ESG well-being strategies adapted to the organisational realities of knowledge intensive industries rather than relying exclusively on generic well-being frameworks.

At the same time, the study indicates that the educational interventions alone may not be sufficient to address burnout effectively. While managers awareness and supportive leadership practises are important, burnout is also influenced by structural organisational conditions such as staffing level's role, workload distribution, and realistic deadlines. Organisational culture, and governance system related to burnout prevention should combine behavioural interventions with broader structural and organisational reforms without such integration. Organisations risk shifting responsibility for burnout prevention primarily onto top managers and employees while neglecting possible systemic causes of psychosocial strain.

The findings additionally reflect a broader ESG implementation gap in which organisations increasingly recognise employee well-being as an ESG priority but often lack practical mechanisms for embedding psychosocial sustainability into managerial practice and organisational routines. In this context, the analysed course represents an example of an operational ESG intervention aimed at translating abstract sustainability principles into concrete managerial competencies and workflow workplace practises. This suggests that educational initiatives may constitute an important transitional mechanism between ESG policy declarations and practical organisational implementation.

Training evaluation results

The second stage of the analysis focused on the participants evaluation of the PositiveWorkplace training programme. The evaluation included post-course satisfaction, knowledge validation tests, and quantitative participant feedback. The purpose of this stage was to assess the participants reactions to the training and its short-term learning effect in the context of burnout prevention and ESG related managerial competences. The study involved 44 participants representing management staff from Poland Spain Lithuania and Luxembourg. A total of 42 participants completed the post-course evaluation survey (Table 4). Most respondents occupied middle management or team leadership positions and had between one and six years of professional experience. The majority of participants also declared previous experience with the learning environments.

Table 4. Satisfaction level of the participants

Satisfaction level	Percentage
Very satisfied	68.29
Satisfied	29.27
Neutral	2.44
Dissatisfied	0
Very dissatisfied	0

Source: The author.

The evaluation results demonstrated a high level of participant satisfaction with the course. More than 2/3 of respondents declared being very satisfied, while no negative evaluations were reported. This finding suggests a strong acceptance of the training format and a perceived relevance of the course content among managers.

Most participants reported high levels of confidence regarding the knowledge acquired during the training (Table 5).

Table 5. Confidence level of the participants

Confidence level	Percentage
Very confident	56.10
Confident	39.02
Neutral	2.44
Slightly confident	2.44
Not confident	0

Source: The author.

This indicates that the course was perceived not only as informative, but also as practically understandable and applicable to managerial contexts related to burnout prevention and workplace well-being.

The post-course assessment results demonstrated consistently high levels of short-term knowledge acquisition across all modules and average scores. All participants successfully passed the modular tests (Table 6).

Table 6. Knowledge acquisition across the modules.

Module	Average score
Module 1	9.84
Module 2	9.50
Module 3	9.82
Module 4	9.59
Module 5	9.69
Module 6	9.61
Module 7	9.57
Module 8	9.44
Module 9	9.67
Module 10	9.86

Source: The author.

These findings suggest an effective comprehension of the training content and a successful communication of burnout related knowledge. However, interpretation of the learning outcomes should remain cautious due to the absence of pre-test measurements and the possibility of comparing effects.

The training evaluation results indicate that the positive work-based course achieved high levels of participant satisfaction, recommendation intention, and short-term learning effectiveness. The findings support the view that burnout prevention training may constitute a positively perceived organisational intervention supporting ESG related well-being and psychosocial sustainability objectives.

ESG operationalisation

The final stage of the analysis focused on interpreting the training results within the broader context of ESG implementation. The purpose of this section was to examine whether burnout prevention training can function as a practical organisational mechanism supporting the social dimension of ESG and translating sustainability related principles into managerial practise. The findings indicated that the course can be perceived as an organisational and relational phenomenon rather than one related to salary and an individual psychological condition. Strong emphasis was placed on managerial communication, psychosocial safety, supportive leadership, team belonging, and workplace culture. This suggests a shift from individualised interpretations of burnout towards a systemic understanding linked to organisational conditions and management practices from the ESG perspective. Such an approach is particularly significant because it positions employee well-being as a strategic organisational responsibility directly connected to workplace sustainability, organisational resilience, and long-term workforce stability.

The analysis further demonstrated that the course operationalised the social dimension of ESG mainly through practical managerial competences. Modules related to active listening, participative management, constructive feedback, work-life boundaries, and early burnout detection translated ESG-S principles into concrete workplace behaviours and leadership practices. This indicates that burnout prevention training is an intermediary mechanism connecting organisational ESG declarations with operational management practises. In this context the implementation extends beyond formal reporting obligations and becomes embedded within everyday interpersonal interactions and psychosocial workplace processes.

The weighted thematic analysis revealed a clear predominance of well-being oriented and leadership-oriented dimensions within the course structure. Employee well-being, supportive leadership, and psychological safety received a significantly stronger representation than the governance-oriented mechanisms such accountability systems, formal well-being indicators, or organisational ESG metrics. This imbalance may reflect a broader tendency within

contemporary ESG implementation for profit to arise from soft managerial interventions while the structural organisational design and the governance-based well-being mechanisms are underemphasised.

The relevance of burnout prevention appears particularly important in the IT sector where organisations frequently operate under conditions of high cognitive workload, continuous connectivity project pressure, and rapid technological change. Such environments may intensify psychosocial risks and increase vulnerability to emotional exhaustion among employees and managers. The findings therefore support their need for specific ESG well-being strategies adapted to knowledge intensive industries rather than relying exclusively on generic workplace well-being initiatives.

At the same time the study suggests that educational interventions alone may not be sufficient to address burnout effectively. While managerial awareness and supportive leadership practises are important, burnout is also shaped by structural organisational conditions such as workload distribution, staffing levels, and realistic deadlines. Organisational culture and governance systems should combine behavioural interventions with broader organisational and structural reforms. Otherwise, organisation is a risk transferring responsibility for burnout prevention primarily on managers and employees while insufficiently addressing systemic causes of psychosocial strain.

The findings additionally reflect a broader ESG implementation gap. Although organisations increasingly recognise employee well-being and mental health as ESG priorities, they often lack practical tools for embedding psychosocial sustainability into everyday managerial practise. The PositiveWorkplace course represents an example of an operational ESG intervention and translating abstract sustainability principles into practical managerial competences. This suggests the managerial education may play an important role in operationalising the social dimension of ESG in contemporary organisations.

The study carries several practical implications for companies seeking to strengthen the social dimension. They should consider burnout prevention training not merely as a well-being initiative, but as a part of broader responsible management and sustainability strategies. Effective training programmes should combine practical applicability sector, specific relevance, psychosocial awareness, and organisational context sensitivity. The participants feedback further suggests that experienced manager may require more advanced context specific and problem-oriented educational content tailored to the realities of IT leadership and organisational complexity.

Several limitations of the study should also be acknowledged. Firstly, the research was based primarily on post-course evaluation data and did not include a pre-test measurement limiting the ability to assess objective learning growth. Secondly, the study relied largely on self-reported participant evaluations which may introduce response bias. Further, the sample

size remained relatively limited and focused specifically on managers participating in a single educational intervention. Finally, the study did not include follow-up data facilitating the assessment of the long-term behavioural organisational outcomes associated with burnout prevention practises.

CONCLUSION

The growing prevalence of occupational burnout demonstrates that employee well-being plans should no longer be treated solely as an individual health concern. Instead, burnout should be recognised as a significant organisational challenge closely linked to working conditions, leadership practises, psychosocial safety, and workplace culture. These factors position the burnout firmly within the social dimension of ESG over employee well-being, inclusion, and sustainable employment practises.

The findings of this study suggest that the effective implementation of ESG-S requires more than formal reporting and policy declarations. Organisations must develop practical mechanisms capable of translating social sustainability objectives into everyday managerial behaviours and workplace practises. The PositiveWorkplace training programme illustrates one possible approach to such operational station by equipping managers with competences related to burnout prevention, supportive leadership, communication, and psychosocial risk awareness.

Therefore, burnout prevention should be viewed not merely as an HR initiative, but as a strategic ESG priority contributing to organisational resilience, workforce, sustainability, and long-term value creation. Contemporary organisations that seek to strengthen the social dimension of ESG must move beyond compliance-oriented approaches and embed well-being considerations into both managerial practise and organisational decision-making processes.

BIBLIOGRAPHY

1. Anil, T. (2025). *The ESG Resonance Model (ESGRM): Conceptualising Communication Fatigue and Organisational Burnout within Sustainable Strategy*.
2. Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
3. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Euwema, M. C. (2007). An organisational and social psychological perspective on burnout and work engagement, [in:] *The scope of social psychology* (pp. 239-262). Psychology Press.
4. Choi, J. R., Kim, S., Park, W. W. (2024). Team efficacy, feeling of reduced personal accomplishment, and individual creative performance: Team trust as a moderator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 52(3), 1-14.

5. Garden, A. M. (1987). Depersonalization: A valid dimension of burnout?. *Human relations*, 40(9), 545-559.
6. Khammissa, R. A., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50(9), 03000605221106428.
7. Kjell, O. N. (2011). Sustainable well-being: A potential synergy between sustainability and well-being research. *Review of General Psychology*, 15(3), 255-266.
8. Li, T. T., Wang, K., Sueyoshi, T., Wang, D. D. (2021). ESG: Research progress and future prospects. *Sustainability*, 13(21), 11663.
9. Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981), The measurement of experienced burnout. *J. Organiz. Behav.*, 2: 99-113.
10. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(2001), 397-422.
11. Ok, C. M., Park, K. (2025). ESG Management and Employee Performance and Workplace Well-Being. In *Environmental, Social, and Governance Strategies in the Hospitality and Tourism Industry* (pp. 111-128). Routledge.
12. Owoade, R., Grainger, V., Deng, R. (2025). The Sustainability of Workers' Wellbeing, Environmental, and Organizational Performance. *International Journal of Business & Public Administration*, 22(1).
13. Wright, T. A., Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486.

WYPALENIE ZAWODOWE JAKO SPOŁECZNY WYMIAR ESG: WYZWANIA DLA WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJI

STRESZCZENIE

Rosnąca skala wypalenia zawodowego stanowi jedno z kluczowych wyzwań dla współczesnych organizacji, wpływając negatywnie na dobrostan pracowników, efektywność pracy, zaangażowanie oraz wyniki przedsiębiorstw. W artykule podkreślono, że przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu wpisuje się w realizację celów społecznych ESG, obejmujących troskę o zdrowie psychiczne pracowników, bezpieczeństwo psychospołeczne, wspierające przywództwo oraz budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej.

Badanie miało na celu ocenę, czy szkolenie PositiveWorkplace z zakresu zapobiegania wypaleniu zawodowemu może stanowić praktyczne narzędzie wspierające realizację społecznego wymiaru ESG. Wykorzystano metodę mieszaną, łączącą analizę jakościową i ilościową. Przedmiotem analizy był kurs online PositiveWorkplace skierowany do kadry menedżerskiej. Analiza treści szkolenia wykazała silne powiązanie jego modułów z kluczowymi obszarami ESG-S, takimi jak dobrostan pracowników, zarządzanie ryzykiem psychospołecznym, komunikacja,

wspierające przywództwo oraz kultura organizacyjna. Wyniki ewaluacji uczestników wskazały na wysoką ocenę użyteczności kursu, wzrost wiedzy i kompetencji związanych z zapobieganiem wypaleniu zawodowemu oraz gotowość do wdrażania zdobytych umiejętności w praktyce zawodowej.

Wnioski z badania sugerują, że szkolenia ukierunkowane na przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu mogą skutecznie wspierać organizacje w realizacji społecznych celów ESG. Rozwijanie kompetencji menedżerskich w zakresie rozpoznawania i ograniczania ryzyka wypalenia przyczynia się do tworzenia bardziej zdrowego, bezpiecznego i zrównoważonego środowiska pracy.

WORK ENVIRONMENT DESIGN AS A COMPONENT OF THE SOCIAL DIMENSION OF ESG: REINTERPRETING THE BAUHAUS LEGACY THROUGH THE NEW EUROPEAN BAUHAUS

ABSTRACT

The article analyses work environment design as a component of the social dimension of ESG and interprets the Bauhaus legacy through the perspective of the New European Bauhaus. Based on a conceptual literature review and the analysis of European Union documents, the study integrates perspectives from management studies, workplace design, employee well-being, human-centred design and sustainability reporting. The article argues that the workplace should be understood not only as a physical or ergonomic space, but as a socio-technical environment shaping well-being, inclusion, trust, participation and organisational adaptability. As a result, a conceptual framework based on six dimensions is proposed: functionality, aesthetic quality, inclusion, sustainability, well-being and adaptability. The article also formulates recommendations for organisations seeking to treat workplace design as an element of a responsible and human-centred ESG management.

INTRODUCTION

The development of sustainability reporting has changed the way organisations define and demonstrate responsibility. Under the Corporate Sustainability Reporting Directive, sustainability information is increasingly expected to reflect not only declarations and policies³³, but also material impacts, risks and opportunities related to environmental, social and governance issues.³⁴ This regulatory shift strengthens the role of ESG as a management issue, because

³² MA, Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies.

³³ European Commission, *Corporate sustainability reporting*, https://finance.ec.europa.eu/financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en (accessed: 5 June 2026).

³⁴ Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting, OJ L 322, 16.12.2022, pp. 15–80.

organisations are required to identify, monitor and explain how their activities affect stakeholders, including their own workforce.

Within this framework, the social dimension of ESG is particularly relevant to the conditions in which work is organised and experienced. It includes issues such as working conditions, occupational health and safety, equal treatment, diversity, inclusion, skills development and employee participation. The European Sustainability Reporting Standards reinforce this perspective through ESRS S1 "Own workforce", which focuses on the undertaking's impacts on employees and non-employee workers in its own workforce.³⁵ As a result, the "S" in ESG should not be understood only as a set of HR indicators, but also as a field of managerial decisions shaping the everyday conditions of human functioning in organisations.

Work environment design is one of the areas where this social responsibility becomes tangible. The workplace is not only a physical location or an administrative cost, but a socio-technical environment composed of spatial, technological, ergonomic, cultural and relational elements. Recent research confirms that physical and social characteristics of the work environment influence employee well-being, motivation, satisfaction³⁶ and organisational outcomes.³⁷ From a management perspective, workplace design therefore affects not only comfort and ergonomics, but also communication, cooperation, trust, inclusion, adaptability and the organisation's ability to create long-term value.³⁸

The interpretation of work environment design as a social ESG issue requires a conceptual framework that goes beyond technical workplace management. Socio-technical systems thinking is useful in this regard because it emphasises the interdependence of technical and social components of organisational design.³⁹ However, the contemporary workplace also requires attention to aesthetic quality, user experience, inclusion, sustainability and participation. These categories connect management studies with design-oriented perspectives, including the legacy of the Bauhaus and the contemporary policy framework of the New European Bauhaus.

³⁵ Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards, OJ L, 2023/2772, 22.12.2023.

³⁶ S. Dumitriu, C. G. Bocean, A. A. Vărzaru, A. T. Al-Floarei, N. M. Sperdea, F. L. Popescu, I.-C. Băloi, *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being*, "Sustainability" 2025, 17(6), 2613.

³⁷ B. A. Oyediji, Y. H. Ko, S. Lee, *Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research*, "Journal of Management" 2025, 51(6).

³⁸ H. Shuaibu, M. A. Saleh, *Impact of Workplace Design on Employee Well-Being and Productivity*, "Frontiers in Management and Social Sciences" 2025, 1(1), pp. 55-63.

³⁹ W. Pasmore, *Sociotechnical Systems Design and Organization Change*, "Journal of Change Management" 2019, 19(2), pp. 67-85.

The Bauhaus legacy is relevant here because it offers a historical point of reference for thinking about design as the integration of function, technology, material rationality, social usefulness and human needs. Its contemporary relevance for education and workplaces has been discussed in the context of post-pandemic transformations, design innovation and the need to reconnect functionality with human-centred environments.⁴⁰ In this article, the Bauhaus is therefore not treated as an object of historical analysis, but as a source of categories useful for interpreting workplace design in organisational contexts.

The New European Bauhaus (NEB) strengthens this perspective by translating selected Bauhaus-inspired ideas into a current European framework based on sustainability, aesthetics and inclusion. The European Commission defines the NEB as a creative and transdisciplinary movement aimed at building a sustainable, inclusive and beautiful future.⁴¹ Its institutional importance has increased with the Council Recommendation of 11 May 2026 and the New European Bauhaus Facility for 2025-2027⁴², which provides financial support for developing and scaling innovative solutions aligned with NEB values.⁴³ This confirms that NEB is not merely an aesthetic slogan, but a policy and funding framework with practical implications for the transformation of living and working environments.

Despite the growing significance of ESG, employee well-being and the New European Bauhaus, the relationship between work environment design and the social dimension of ESG remains insufficiently integrated into management-oriented literature. Workplace design is often analysed through ergonomics, architecture, organisational behaviour or facility management⁴⁴, whereas ESG debates tend to focus on reporting, compliance and disclosure.⁴⁵ This article addresses that conceptual gap by interpreting work environment design as a managerial practice through which the social dimension of ESG may be implemented. It argues that the Bauhaus legacy, reinterpreted through the New European Bauhaus, provides a useful framework for designing workplaces that combine functionality, aesthetic quality, sustainability, inclusion, well-being and adaptability.

⁴⁰ L. White-Hancock, *Insights from Bauhaus innovation for education and workplaces in a post-pandemic world*, "International Journal of Technology and Design Education" 2023, 33(1), pp. 261-279.

⁴¹ European Commission, *About the initiative*, https://new-european-bauhaus.europa.eu/about/about-initiative_en (accessed: 5 June 2026).

⁴² Council of the European Union, *Council Recommendation on the New European Bauhaus*, Brussels, 11 May 2026, 9128/26, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9128-2026-INIT/en/pdf> (accessed: 5 June 2026).

⁴³ European Commission, *The New European Bauhaus Facility*, https://new-european-bauhaus.europa.eu/funding/new-european-bauhaus-facility_en (accessed: 5 June 2026).

⁴⁴ D. A. Attwood, J. M. Deeb, M. E. Danz-Reece, *Workplace Design*, [in:] *Ergonomic Solutions for the Process Industries*, Gulf Professional Publishing, Burlington 2004, pp. 159-218.

⁴⁵ M. Seera, R. K. Subramaniam, S. D. Samuel, *Collaboration or compliance? Unpacking ESG performance and carbon penalties*, "Sustainable Futures" 2025, 9, 100758.

1. RESEARCH OBJECTIVE

The growing importance of the social dimension of ESG and the obligations related to non-financial reporting mean that organisations are increasingly required not only to declare responsibility towards employees and stakeholders⁴⁶, but also to demonstrate how this responsibility is translated into specific management practices.⁴⁷ One of the areas in which an organisation's social responsibility may become particularly visible is the work environment. Its design influences employees' everyday experience, well-being, sense of safety, accessibility, social relations, trust and ability to adapt to organisational and technological change.

The main objective of this article is to analyse work environment design as a component of the social dimension of ESG and to examine how the Bauhaus legacy, reinterpreted through the New European Bauhaus, may support human-centred workplace management. The article treats the work environment not only as a technical, ergonomic or administrative issue, but as a managerial area connected with employee well-being, inclusion, participation, trust and organisational adaptability.

This objective results from the need to connect three fields that are often discussed separately: ESG and responsible management, work environment design, and the Bauhaus/New European Bauhaus perspective. The article therefore adopts the following research question: how can work environment design be understood as an element of the social dimension of ESG, and how can the Bauhaus legacy, interpreted through the New European Bauhaus, inform the human-centred workplace design?

The main question is developed through five specific research questions:

1. Which elements of the Bauhaus legacy remain useful for contemporary work environment design?
2. How does the New European Bauhaus reinterpret the relationship between functionality, aesthetics, sustainability and inclusion?
3. How can work environment design contribute to the implementation of the social dimension of ESG?
4. How can a properly designed work environment support employee well-being, trust, participation and organisational adaptability?
5. What recommendations can be formulated for organisations seeking to treat work environment design as an element of a responsible and human-centred management?

⁴⁶ M. S. Khamisu, R. A. Paluri, *Emerging trends of environmental social and governance (ESG) disclosure research*, "Cleaner Production Letters" 2024, 7, 100079.

⁴⁷ L. Becchetti, E. Bobbio, F. Prizia, L. Semplici, *Going Deeper into the S of ESG: A Relational Approach to the Definition of Social Responsibility*, "Sustainability" 2022, 14(15), 9668.

The article has the character of a conceptual literature review supported by the analysis of European Union documents. Its contribution consists in integrating selected concepts from management studies, ESG, workplace design, the Bauhaus legacy and the New European Bauhaus into a framework for analysing socially responsible work environment design.

2. MATERIALS AND METHODS

The article applies a qualitative research approach based on a conceptual literature review and the analysis of selected institutional and regulatory documents. The procedure was designed to connect three research fields that are usually discussed separately: the social dimension of ESG and responsible management, work environment design, and the Bauhaus legacy interpreted through the New European Bauhaus. Such an approach makes it possible to integrate dispersed theoretical perspectives and to develop an interpretive framework for analysing work environment design as a component of socially responsible and human-centred management.

The research material included three main groups of sources. The first group consisted of literature on ESG, non-financial reporting, sustainability disclosure and responsible organisational management. Particular attention was paid to studies addressing the social dimension of ESG, stakeholder relations, social responsibility, working conditions, employee-related impacts and the managerial implications of sustainability reporting. This group also included European Union legal acts and policy documents concerning corporate sustainability reporting, especially those defining the scope and logic of sustainability disclosure and the reporting of impacts related to an organisation's own workforce.

The second group comprised literature on work environment design, employee well-being, human-centred design, organisational ergonomics, organisational culture and socio-technical systems. These sources made it possible to analyse the workplace as a system composed of physical space, digital infrastructure, ergonomic solutions, social relations, organisational culture and management practices. This perspective was used to understand the work environment not as a separate infrastructural issue, but as an organisational setting that directly influences employees' everyday experience, well-being, communication, participation, learning and adaptability.

The third group consisted of studies on the historical Bauhaus and documents concerning the New European Bauhaus. Bauhaus literature was used to identify categories such as functionality, simplicity, usefulness, interdisciplinarity, material rationality and the integration of art, craft, technology and human needs. Documents concerning the New European Bauhaus were analysed as a contemporary institutional framework linking sustainability, inclusion, aesthetics, accessibility, participation, transdisciplinarity and the quality of everyday life. This made it possible to treat the New European Bauhaus not only as a cultural or architectural initiative, but also as a policy framework relevant to the design of environments in which people live and work.

The selection of sources was purposive and problem-oriented. Publications and documents were included when they contributed to the interpretation of work environment design as an area where ESG, human-centred design and organisational responsibility intersect. The review was organised around the following conceptual categories: social dimension of ESG, non-financial reporting, sustainability disclosure, own workforce, workplace design, employee well-being, human-centred design, socio-technical systems, organisational adaptability, Bauhaus legacy, New European Bauhaus, sustainable design and inclusive design. These categories enabled the organisation of the source material and the identification of common meanings across different strands of literature.

The analysis was conducted in four stages. First, key categories related to the social dimension of ESG and sustainability reporting were identified, especially those referring to employees, working conditions, inclusion, participation and organisational responsibility. Second, literature on work environment design and employee well-being was analysed in order to define the workplace as a socio-technical and managerial system. Third, selected Bauhaus categories were interpreted in relation to the contemporary workplace design. Fourth, these categories were compared with the values of the New European Bauhaus, particularly sustainability, inclusion, aesthetic quality, participation and transdisciplinarity.

The procedure led to the development of a conceptual framework based on six inter-related dimensions: functionality, aesthetic quality, inclusion, sustainability, well-being and adaptability. Each of these dimensions was linked to three levels of analysis: the Bauhaus legacy, the New European Bauhaus perspective and the social dimension of ESG. The framework provides the basis for interpreting work environment design as an area of responsible management in which organisational effectiveness, employee experience, sustainability and social responsibility are jointly considered.

3. RESULTS

The analysis confirms that work environment design can be interpreted as a concrete component of the social dimension of ESG. This follows from the logic of contemporary sustainability reporting, which requires organisations to disclose not only environmental and governance issues, but also impacts related to employees, working conditions, equal treatment, health and safety, skills development and inclusion. In the European Sustainability Reporting Standards, this perspective is particularly visible in ESRS S1 "Own workforce", which concerns an undertaking's impact on its own workforce and covers, among others, working conditions, social dialogue, equal treatment, health and safety, training and the inclusion of persons with disabilities.⁴⁸ The growing body of research on ESG disclosure also shows that sustainability

⁴⁸ Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772..., op. cit.

reporting is increasingly shaped by regulatory frameworks, stakeholder expectations and the need to demonstrate non-financial value creation.⁴⁹

The first result of the analysis is that the “S” in ESG should be understood relationally and organisationally, not only as a set of indicators. Social responsibility concerns the quality of relationships created by the organisation, including relations with employees, communities and other stakeholders⁵⁰. Becchetti, Bobbio, Prizia and Semplici argue that the social pillar of ESG requires a deeper relational approach, including employee well-being, empowerment, participation, trust and the quality of internal and external relations⁵¹. From this perspective, the workplace is one of the most direct areas in which social responsibility becomes visible, because it shapes the everyday conditions of employee experience.

The second result is that the workplace should be analysed as a socio-technical system rather than as a separate physical or administrative space. Socio-technical systems theory emphasises the joint optimisation of social and technical components of organisations, including people, tasks, technologies and structures.⁵² This approach is useful for workplace design because physical space, digital tools, work organisation, communication patterns and managerial practices jointly influence how employees perform tasks, cooperate, learn and adapt⁵³. Davis also stresses that workspace design should be considered together with organisational processes, culture and structure, particularly in the context of open-plan offices and activity-based working.⁵⁴

The third result is that work environment design is strongly connected with employee well-being and productivity. Recent studies indicate that physical and social dimensions of the workplace influence well-being through task characteristics, job perspectives, social relations and organisational factors.⁵⁵ Studies on workplace design also point to the importance of lighting, noise, furniture, spatial configuration, comfort, access to amenities and aesthetics for perceived work performance and well-being.^{56 57} These findings support the

⁴⁹ M. S. Khamisu, R. A. Paluri, op. cit.

⁵⁰ V. Sekulić, M. Pavlović, *Corporate social responsibility in relations with social community: Determinants, development, management aspects*, “Ekonomika” 2018, 64(4), pp. 57-69.

⁵¹ L. Becchetti et al., op. cit.

⁵² W. Pasmore, op. cit.

⁵³ C. R. de Moraes, P. R. da Cunha, I. Ramos, *Designing digital workplaces for employee engagement: Practical guidelines from a systematic literature review*, [in:] Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences, Honolulu 2022, pp. 6284-6293.

⁵⁴ M. C. Davis, *Socio-technical systems thinking and the design of contemporary workspace*, [in:] A Research Agenda for Workplace Stress and Wellbeing, eds. K. Daniels, C. Watson, Edward Elgar Publishing, Cheltenham-Northampton 2024, pp. 114-136.

⁵⁵ S. Dumitriu et al., op. cit.

⁵⁶ C. Srivastava, *Impact of workplace design on perceived work performance and well-being: Home versus office*, “Journal of Environmental Psychology” 2024, 97, 102333.

⁵⁷ B. A. Oyediji, Y. H. Ko, S. Lee, op. cit.

interpretation of workplace design as a managerial practice affecting both the quality of human functioning and organisational outcomes.

The fourth result concerns the relevance of human-centred design. According to ISO 9241-210, human-centred design focuses on users, their needs and requirements, applying human factors, ergonomics and usability knowledge to improve effectiveness, efficiency, satisfaction, accessibility and well-being.⁵⁸ Although this standard refers primarily to interactive systems, its logic is applicable to work environment design: employees should not be treated as passive recipients of space and technology, but as users whose experience, needs and limitations must be included in the design process⁵⁹. This is consistent with research on psychological safety, which shows that learning and performance depend on whether team members feel safe to speak up, ask questions and take interpersonal risks.⁶⁰

The fifth result is that the Bauhaus legacy provides categories useful for analysing contemporary workplace design. The Bauhaus combined art, craft, technology, architecture and everyday life⁶¹, while emphasising function, simplicity, experimentation and social usefulness.⁶² Its relevance for contemporary design education and workplaces has also been discussed in relation to post-pandemic transformations and the need to connect innovation, functionality and human-centred environments.⁶³ In the context of this article, the most important Bauhaus-related categories are functionality, integration, social usefulness and the relationship between technology and human needs.

The sixth result is that the New European Bauhaus develops these categories within a contemporary European policy framework. The European Commission defines the NEB through three core values: sustainability, aesthetics and inclusion, combined with participation and transdisciplinarity.⁶⁴ The Council Recommendation of 11 May 2026 strengthens the institutional significance of NEB by calling for the integration of its values into national policies and funding mechanisms.⁶⁵ The New European Bauhaus Facility further confirms that NEB is linked to practical support for research, innovation, demonstration and implementation activities.⁶⁶

⁵⁸ International Organization for Standardization, *ISO 9241-210:2019 Ergonomics of human-system interaction – Part 210: Human-centred design for interactive systems*, Geneva 2019.

⁵⁹ J. C. Vischer, M. Wiefel, *The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work*, [in:] *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*, eds. G. Fleury-Bahi, E. Pol, O. Navarro, Springer, Cham 2017, pp. 387–400.

⁶⁰ A. C. Edmondson, *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*, "Administrative Science Quarterly" 1999, 44(2), pp. 350–383.

⁶¹ F. Whitford, *Bauhaus*, London 1984, pp. 9–32.

⁶² M. Droste, *Bauhaus 1919–1933*, Köln 2019, pp. 16–45.

⁶³ L. White-Hancock, op. cit.

⁶⁴ European Commission, *About the initiative*, op. cit.

⁶⁵ Council of the European Union, *Council Recommendation...*, op. cit.

⁶⁶ European Commission, *The New European Bauhaus Facility*, op. cit.

In relation to workplace design, NEB makes it possible to connect sustainability, inclusion and quality of experience with organisational responsibility.

On the basis of the analysis, six dimensions of work environment design as a component of the social dimension of ESG were identified: functionality, aesthetic quality, inclusion, sustainability, well-being and adaptability. These dimensions form a conceptual framework combining the Bauhaus legacy, the values of the New European Bauhaus and the management of a socially responsible work environment. The framework is presented in Table 1.

Table 1. Conceptual framework of work environment design as a component of the social dimension of ESG

Dimension	Bauhaus legacy	NEB perspective	Relevance for the social dimension of ESG
Functionality	Usefulness, simplicity, rationality of form and integration of function	Quality of everyday experience, solutions responding to users' real needs	Ergonomics, work efficiency, clarity of processes, reduction of overload
Aesthetic quality	Integration of art, craft, technology and living space	Aesthetics as an element of experience quality, beyond decoration	Friendliness of the workplace, identification with the organisation, sense of meaning and comfort
Inclusion	Social usefulness of design and orientation towards everyday human needs	Accessibility, affordability, diversity and participation	Equal treatment, accessibility for different employee groups, prevention of exclusion
Sustainability	Rational use of materials, durability, functional economy of solutions	Climate goals, circularity, resource efficiency and environmental responsibility	Healthy and responsible work environment, reduction of the organisation's negative impact
Well-being	Design aimed at improving everyday life and human functioning conditions	Quality of life, health, safety and positive user experience	Mental and physical health, psychological safety, engagement and satisfaction
Adaptability	Interdisciplinarity, experimentation and combining competences	Transformation, co-creation, participation and transdisciplinarity	Organisational flexibility, learning, readiness for change and organisational resilience

Source: own elaboration based on the analysis of literature and documents.

The proposed framework indicates that work environment design integrates three levels of organisational responsibility. The first concerns functional and ergonomic conditions enabling work to be performed safely and effectively. The second involves employee experience, including well-being, psychological safety, participation, accessibility and social relations. The third concerns the broader ESG-oriented responsibility of the organisation, including sustainability, inclusion, adaptability and long-term value creation. In this sense, work environment design may transform the social dimension of ESG from a reporting category into a managerial practice.

DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS

The results indicate that work environment design should be understood as a managerial expression of the social dimension of ESG. This means that responsibility towards employees is not limited to reporting indicators, HR policies or compliance procedures, but is also reflected in the everyday conditions in which work is performed. In this perspective, the workplace becomes a space where the quality of the relationship between the organisation and its employees is made visible through safety, accessibility, participation, well-being, trust and opportunities for development.

This interpretation is consistent with the relational approach to the “S” in ESG, which emphasises that social responsibility should include the quality of internal and external relationships, employee empowerment, participation and trust.⁶⁷ It is also supported by the logic of ESRS S1, which directs attention to the organisation’s impact on its own workforce, including working conditions, equal treatment, health and safety, skills development and inclusion.⁶⁸ Therefore, workplace design may be treated as one of the practical mechanisms through which social ESG objectives are implemented.

From the perspective of management studies, the key implication is the need to move workplace design from the administrative and technical domain to strategic organisational management. Physical space, digital tools, work organisation, ergonomics, communication and organisational culture should not be analysed separately, as they jointly shape employee experience. This corresponds with socio-technical systems thinking, which stresses the interdependence of technical and social components of organisational design.⁶⁹ In practical terms, modernising a workplace only through new infrastructure or equipment is insufficient if it does not also address communication, participation, autonomy, psychological safety and the organisation of work.

⁶⁷ L. Becchetti et al., *op. cit.*

⁶⁸ Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772..., *op. cit.*

⁶⁹ W. Pasmore, *op. cit.*

The connection between workplace design and well-being is particularly important. Research on work environments shows that physical and social workplace characteristics influence employee well-being⁷⁰, satisfaction and performance.⁷¹ This means that well-being should not be treated only as an HR programme or an additional benefit, but as a design criterion embedded in spatial, technological and organisational decisions. The same applies to psychological safety, crucial for learning, cooperation and speaking up in teams.⁷²

The Bauhaus and New European Bauhaus perspectives add an important integrative dimension to this discussion. They make it possible to connect functionality, aesthetics, sustainability, inclusion and participation in one framework. For organisations, this means that workplace quality should not be measured only by efficiency, cost or technical compliance. It should also include the quality of experience, accessibility, symbolic meaning of space, environmental responsibility and the possibility of employee co-creation. This is particularly relevant because the New European Bauhaus has been institutionally strengthened as a European framework linking sustainability, aesthetics and inclusion with public policy and funding mechanisms.⁷³

On the basis of the analysis, several recommendations can be formulated.

1. Organisations should include work environment design in strategic ESG management. Decisions concerning space, tools, accessibility, communication, health and well-being should be treated as part of the organisation's social impact on employees, not only as operational or facility-management issues.
2. The work environment should be diagnosed as a socio-technical system. Assessment of the workplace should include not only infrastructure and ergonomics, but also communication, information flow, psychological safety, overload, autonomy, accessibility, social relations and opportunities for learning.
3. Workplace design should be based on employee participation. Employees should be involved in identifying needs, testing solutions and evaluating changes. This increases the adequacy of workplace interventions and strengthens organisational trust.
4. Well-being should be treated as a design criterion. Spatial layout, digital tools, work organisation, communication practices and management culture should be assessed in terms of their influence on mental health, cognitive load, recovery, concentration, cooperation and sense of meaning.

⁷⁰ S. Dumitriu et al., op. cit.

⁷¹ B. A. Oyediji, Y. H. Ko, S. Lee, op. cit.

⁷² A. C. Edmondson, op. cit.

⁷³ Council of the European Union, *Council Recommendation on the New European Bauhaus*, op. cit.

5. Workplaces should be designed inclusively. Accessibility should concern not only persons with disabilities, but also employees differing in age, work style, cognitive needs, life situation, health limitations and digital competences. Inclusive design reduces hidden organisational barriers and supports equal participation.
6. Workplace design should integrate environmental and social sustainability. Energy efficiency, responsible use of materials, circular solutions and reduction of environmental impact should be combined with employee comfort, health, functionality and long-term usability.
7. Organisations should develop adaptive work environments. Workplaces should support hybrid work, project-based cooperation, learning, experimentation, inter-team communication and organisational change. Adaptability is therefore not only a strategic capability, but also a property of the work environment.

In summary, designing the work environment as a component of the social dimension of ESG requires an integrated approach. The workplace should be treated as an area where organisational responsibility, employee well-being, inclusion, sustainability and adaptability intersect. In this sense, organisations do not merely report their social impact; they actively shape it through the conditions in which people work, cooperate, learn and build their relationship with the institution.

CONCLUSION

The analysis demonstrates that the main objective of the article has been achieved: work environment design may be interpreted as an important component of the social dimension of ESG, while the Bauhaus legacy, viewed through the perspective of the New European Bauhaus, provides a useful framework for human-centred workplace design. In this approach, the work environment is not merely a space for performing professional duties, but an area in which an organisation actively shapes well-being, accessibility, safety, trust, participation and employees' capacity to adapt.

With regard to the first specific research question, the analysis showed that such elements of the Bauhaus legacy as functionality, simplicity, usefulness, integration of technology with human needs, interdisciplinarity and the social responsibility of design remain particularly relevant for contemporary work environment design. In response to the second question, it was indicated that the New European Bauhaus reinterprets these categories through the lens of sustainability, inclusion, aesthetics, accessibility, participation and the quality of everyday experience.

With regard to the third question, the article established that work environment design may support the social dimension of ESG by creating conditions conducive to safety, equality, accessibility, well-being, employee engagement and professional development. The answer to the fourth question shows that a properly designed work environment strengthens well-being, trust and adaptability when it integrates spatial, technological, social and organisational

aspects. In response to the fifth question, recommendations were formulated for organisations, indicating the need to treat the work environment strategically, diagnose it as a socio-technical system, ensure employee participation, design inclusively, connect workplace design with sustainable development goals and develop adaptive forms of work.

The conceptual framework proposed in the article consists of six interrelated dimensions: functionality, aesthetic quality, inclusion, sustainability, well-being and adaptability. These dimensions should be analysed jointly, as only their integration makes it possible to treat the work environment as an element of responsible, human-centred management. This perspective strengthens the practical understanding of ESG as a process of designing organisational conditions that support both business effectiveness and the quality of human functioning in the workplace.

The final conclusion is that organisations should include work environment design in strategic ESG management. A responsible workplace is not merely a matter of infrastructure, ergonomics or aesthetics, but a space in which organisational values, the quality of relations with employees and the actual level of concern for well-being, safety, inclusion and development become visible. In this sense, work environment design may become one of the tools for building long-term value, trust and organisational resilience.

BIBLIOGRAPHY

1. Attwood, D. A., Deeb, J. M., Danz-Reece, M. E., *Workplace Design*, [in:] *Ergonomic Solutions for the Process Industries*, Gulf Professional Publishing, Burlington 2004, pp. 159–218.
2. Becchetti, L., Bobbio, E., Prizia, F., Semplici, L., *Going Deeper into the S of ESG: A Relational Approach to the Definition of Social Responsibility*, "Sustainability" 2022, 14(15), 9668, <https://doi.org/10.3390/su14159668>.
3. Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards, OJ L, 2023/2772, 22.12.2023, https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj/eng.
4. Council of the European Union, *Council Recommendation on the New European Bauhaus*, Brussels, 11 May 2026, 9128/26, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9128-2026-INIT/en/pdf>.
5. Davis, M. C., *Socio-technical systems thinking and the design of contemporary workspace*, [in:] *A Research Agenda for Workplace Stress and Wellbeing*, eds. K. Daniels, C. Watson, Edward Elgar Publishing, Cheltenham–Northampton 2024, pp. 114–136.
6. de Moraes, C. R., da Cunha, P. R., Ramos, I., *Designing digital workplaces for employee engagement: Practical guidelines from a systematic literature review*, [in:] *Proceedings of the 55th Hawaii International Conference on System Sciences*, Honolulu 2022, pp. 6284–6293, <https://doi.org/10.24251/HICSS.2022.769>.
7. Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022

- amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting, OJ L 322, 16.12.2022, pp. 15–80.
8. Droste, M., *Bauhaus 1919–1933*, Köln 2019, pp. 16–45.
 9. Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., Băloi, I.-C., *The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being*, "Sustainability" 2025, 17(6), 2613, <https://doi.org/10.3390/su17062613>.
 10. Edmondson, A. C., *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*, "Administrative Science Quarterly" 1999, 44(2), pp. 350–383, <https://doi.org/10.2307/2666999>.
 11. European Commission, *About the initiative*, https://new-european-bauhaus.europa.eu/about/about-initiative_en.
 12. European Commission, *Corporate sustainability reporting*, https://finance.ec.europa.eu/financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en.
 13. European Commission, *The New European Bauhaus Facility*, https://new-european-bauhaus.europa.eu/funding/new-european-bauhaus-facility_en.
 14. International Organization for Standardization, *ISO 9241-210:2019 Ergonomics of human-system interaction – Part 210: Human-centred design for interactive systems*, Geneva 2019.
 15. Khamisu, M. S., Paluri, R. A., *Emerging trends of environmental social and governance (ESG) disclosure research*, "Cleaner Production Letters" 2024, 7, 100079, <https://doi.org/10.1016/j.cipl.2024.100079>.
 16. Oyediji, B. A., Ko, Y. H., Lee, S., *Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research*, "Journal of Management" 2025, 51(6), pp. 2591–2643, <https://doi.org/10.1177/01492063251315703>.
 17. Pasmore, W., *Sociotechnical Systems Design and Organization Change*, "Journal of Change Management" 2019, 19(2), pp. 67–85, <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1553761>.
 18. Seera, M., Subramaniam, R. K., Samuel, S. D., *Collaboration or compliance? Unpacking ESG performance and carbon penalties*, "Sustainable Futures" 2025, 9, 100758, <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100758>.
 19. Sekulić, V., Pavlović, M., *Corporate social responsibility in relations with social community: Determinants, development, management aspects*, "Ekonomika" 2018, 64(4), pp. 57–69, <https://doi.org/10.5937/ekonomika1804057S>.
 20. Shuaibu, H., Saleh, M. A., *Impact of Workplace Design on Employee Well-Being and Productivity*, "Frontiers in Management and Social Sciences" 2025, 1(1), pp. 55–63, <https://doi.org/10.63725/fmss.v1i1.05>.
 21. Srivastava, C., *Impact of workplace design on perceived work performance and well-being: Home*

versus office, "Journal of Environmental Psychology" 2024, 97, 102333, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102333>.

22. Vischer, J. C., Wifi, M., *The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work*, [in:] *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*, eds. G. Fleury-Bahi, E. Pol, O. Navarro, Springer, Cham 2017, pp. 387–400, https://doi.org/10.1007/978-3-319-31416-7_21.
23. Whitford, F., *Bauhaus*, London 1984, pp. 9–32.
24. White-Hancock, L., *Insights from Bauhaus innovation for education and workplaces in a post-pandemic world*, "International Journal of Technology and Design Education" 2023, 33(1), pp. 261–279, <https://doi.org/10.1007/s10798-022-09729-2>.

PROJEKTOWANIE ŚRODOWISKA PRACY JAKO ELEMENT SPOŁECZNEGO WYMIARU ESG: REINTERPRETACJA DZIEDZICTWA BAUHAUSU W KONTEKŚCIE NOWEGO EUROPEJSKIEGO BAUHAUSU

STRESZCZENIE

Artykuł analizuje projektowanie środowiska pracy jako komponent społecznego wymiaru ESG oraz interpretuje dziedzictwo Bauhausu przez pryzmat koncepcji New European Bauhaus. Na podstawie przeglądu literatury i analizy dokumentów Unii Europejskiej zintegrowano perspektywy nauk o zarządzaniu, projektowania miejsc pracy, dobrostanu pracowników, projektowania humanocentrycznego i raportowania zrównoważonego rozwoju. W artykule przyjęto, że miejsce pracy nie jest wyłącznie przestrzenią fizyczną lub ergonomiczną, lecz środowiskiem społeczno-technicznym wpływającym na dobrostan, inkluzywność, zaufanie, partycypację i adaptacyjność organizacyjną. Rezultatem analizy jest rama koncepcyjna obejmująca sześć wymiarów: funkcjonalność, jakość estetyczną, inkluzywność, zrównoważenie, dobrostan i adaptacyjność. Sformułowano także rekomendacje dla organizacji traktujących projektowanie środowiska pracy jako element odpowiedzialnego i humanocentrycznego zarządzania ESG.

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI A ICH STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

STRESZCZENIE

Artykuł analizuje relację między nasileniem wypalenia zawodowego nauczycieli a stosowanymi przez nich strategiami radzenia sobie ze stresem. Celem pilotażowego badania przeprowadzonego w grupie 200 nauczycieli było określenie, które strategie pełnią funkcję ochronną, a które stanowią czynniki sprzyjające narastaniu omawianego syndromu. W badaniu wykorzystano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ Massimo Santinello oraz Inwentarz Mini-COPE. Analiza wyników wykazała, że dominującymi komponentami wypalenia w badanej grupie są: wyczerpanie psychofizyczne oraz rozczarowanie. Wykazano, że najsilniejszym negatywnym predyktorem, nasilającym wszystkie wymiary wypalenia, jest strategia zaprzestania działań oraz obwiniania siebie. Z kolei aktywne radzenie sobie oraz pozytywne przewartościowanie pełnią funkcję ochronną, istotnie obniżając poczucie braku skuteczności zawodowej. Analiza porównawcza wykazała, że nauczyciele szkół podstawowych uzyskali wyższy średni wynik w zakresie wypalenia zawodowego niż nauczyciele szkół ponadpodstawowych. Uzyskane rezultaty podkreślają konieczność wdrażania działań profilaktycznych ukierunkowanych na modyfikację nieadaptacyjnych strategii (unikowych) oraz optymalizację warunków pracy nauczycieli.

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem mającym swe źródło w długotrwałym doświadczaniu stresu związanego z pracą, który szkodliwie wpływa na funkcjonowanie pracownika. Literatura przedmiotu ujmuje je jako syndrom występujący w kontekście zawodowym, charakteryzujący się wyczerpaniem energii, narastającym dystansem psychicznym wobec pracy oraz obniżonym poczuciem skuteczności zawodowej⁷⁵.

⁷⁴ dr, Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu.

⁷⁵ Ch. Maslach, M.P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, tłum. M. Guzowska-Dąbrowska, H. Sęk (red.), Warszawa 2011; M. Mazur-Mitrowska, *Syndrom wypalenia zawodowego w opinii nauczycieli pracujących zdalnie*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 1, s. 121-131.; M. Mazur-Mitrowska, K. Dziwańska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli zatrudnionych w szkołach podstawowych i średnich: studium porównawcze*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2019, nr 3, s. 78-87.

Problem wypalenia zawodowego jest szczególnie istotny w profesjach opartych na intensywnych relacjach interpersonalnych oraz dużej odpowiedzialności społecznej. Do takich zawodów należy praca nauczyciela, która wymaga nie tylko przekazywania wiedzy, ale także stałego zaangażowania emocjonalnego, reagowania na potrzeby uczniów, współpracy z rodzicami i funkcjonowania w określonych ramach organizacyjnych⁷⁶, czyli jest permanentnym byciem na „scenie społecznej”. Współczesne badania wskazują, że pedagodzy jako tzw. „pomagacze” należą do grup zawodowych znacząco obciążonych stresem, a rozpowszechnienie objawów wypalenia w tej populacji może osiągać wysoki poziom⁷⁷.

Źródła wypalenia zawodowego nauczycieli są wielowymiarowe; obejmują one między innymi przeciążenie obowiązkami, konieczność radzenia sobie z problemami wychowawczymi, presję osiągnięć dydaktycznych, ograniczoną autonomię, trudności organizacyjne oraz napięcia w relacjach z uczniami, rodzicami, dyrekcją i gronem pedagogicznym. W wynikach badań podkreśla się również znaczenie czynników systemowych, takich jak nadmiar dodatkowych zadań, rozbudowana dokumentacja, ciągłe zmiany organizacyjne (reformy) i niedostateczne wsparcie instytucjonalne w zakresie wczesnej prewencji wypalenia⁷⁸.

Jednym z narzędzi stosowanych do diagnozy wypalenia zawodowego w zawodach pomocowych i edukacyjnych jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ włoskiego badacza Massimo Santinello. Polska adaptacja tego narzędzia jest przeznaczona między innymi do badania nauczycieli i umożliwia analizę czterech wymiarów wypalenia: wyczerpania psychofizycznego, braku zaangażowania w relacje z klientami (w przypadku nauczycieli z uczniami), poczucia braku skuteczności zawodowej oraz rozczarowania⁷⁹.

Strategie radzenia sobie ze stresem

Stres zawodowy jest istotnym elementem funkcjonowania nauczycieli, jednak jego konsekwencje nie zależą wyłącznie od natężenia obciążeń. Duże znaczenie ma również sposób, w jaki jednostka interpretuje sytuacje trudne oraz jakie strategie stosuje w celu poradzenia sobie z napięciem. Strategie radzenia sobie ze stresem można rozumieć jako poznawcze

⁷⁶ C. Maslach, *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*, „Current Directions in Psychological Science” 2003, nr 12(5), s. 189–192.

⁷⁷ Por. J. Pyżalski, *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Merez (red.), Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010, s. 53–74.

⁷⁸ Por. M. Sekułowicz, *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną: przyczyny, symptomy, zapobieganie, przewyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.

⁷⁹ A. Jaworowska, *LBQ — Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Massimo Santinello. Polska adaptacja. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2014.

i behawioralne działania podejmowane w odpowiedzi na wymagania oceniane jako obciążające lub przekraczające zasoby jednostki⁸⁰.

Jednym z najbardziej znanych narzędzi służących do analizy sposobów radzenia sobie ze stresem jest COPE opracowany przez Carvera, Scheiera i Weintrauba⁸¹. Na gruncie polskim szeroko stosowana jest jego skrócona wersja – Mini-COPE, zaadaptowana przez Zygryda Juczyńskiego i Ninę Ogińską-Bulik. Narzędzie to obejmuje 28 twierdzeń tworzących 14 strategii radzenia sobie ze stresem⁸².

W kontekście pracy nauczyciela szczególne znaczenie mają strategie ukierunkowane na konstruktywne rozwiązywanie problemów. Aktywne radzenie sobie i planowanie mogą sprzyjać odzyskiwaniu sprawczości, poczucia wpływu na sytuację zawodową, natomiast pozytywne przewartościowanie ułatwia nadawanie trudnościom bardziej adaptacyjnego znaczenia. Ważną rolę odgrywa również korzystanie ze wsparcia społecznego, które może zmniejszać poczucie osamotnienia i przeciążenia w sytuacjach wymagających psychicznej odporności⁸³.

Wypalenie zawodowe a sposoby radzenia sobie ze stresem

Zależność między wypaleniem zawodowym a strategiami radzenia sobie ze stresem stanowi istotny obszar badań psychologicznych i pedagogicznych. W literaturze przyjmuje się, że niektóre strategie mogą pełnić funkcję ochronną, podczas gdy inne mogą zwiększać podatność na rozwój wypalenia. Szczególnie ważne wydaje się rozróżnienie między strategiami aktywnymi, nastawionymi na rozwiązanie problemu, a strategiami unikowymi⁸⁴.

Badania nad funkcjonowaniem nauczycieli wskazują, że wyższy poziom dobrostanu psychicznego częściej współwystępuje z korzystaniem ze wsparcia społecznego, elastycznością poznawczą i aktywnymi strategiami radzenia sobie. Z kolei większe nasilenie stresu i objawów wyczerpania psychofizycznego łączone jest częściej z reakcjami unikowymi, poczuciem bezradności i ograniczonym dostępem do zasobów wewnętrznych i zewnętrznych np. sieci wsparcia⁸⁵.

⁸⁰ Por. R.S. Lazarus, S. Folkman, *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company, New York 1984.

⁸¹ Por. C.S. Carver, M.F. Scheier, J.K. Weintraub, *Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1989, nr 56(2), s. 267–283.

⁸² Por. Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik, *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2009.

⁸³ *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

⁸⁴ Por. I. Heszen, *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.

⁸⁵ Por. S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe w zawodzie nauczyciela*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań było określenie zależności między poziomem wypalenia zawodowego nauczycieli a stosowanymi przez nich strategiami radzenia sobie ze stresem. Badanie koncentrowało się na rozpoznaniu, czy wybrane sposoby reagowania na sytuacje trudne mogą współwystępować z nasileniem lub obniżeniem poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego.

Badania skupiały się na analizie relacji między wymiarami wypalenia mierzonymi za pomocą Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego LBQ Santinello a strategiami radzenia sobie ze stresem ocenianymi przy zastosowaniu Inwentarza Mini-COPE. LBQ jest narzędziem przeznaczonym między innymi do badania osób pracujących w zawodach związanych z nauczaniem, natomiast Mini-COPE służy do oceny typowych sposobów reagowania w sytuacjach silnego stresu.

Cele szczegółowe badań obejmują: określenie poziomu wypalenia zawodowego w badanej grupie nauczycieli; rozpoznanie najczęściej stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem; ustalenie zależności między strategiami radzenia sobie a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego; sprawdzenie, które strategie radzenia sobie mogą powodować wyższy lub niższy poziom wypalenia zawodowego, dokonanie oceny, czy wybrane zmienne socjodemograficzne i zawodowe, takie jak wiek, staż pracy lub typ szkoły różnicują poziom wypalenia.

Problem główny został sformułowany w postaci pytania: czy istnieje zależność między poziomem wypalenia zawodowego nauczycieli a stosowanymi przez nich strategiami radzenia sobie ze stresem?

Problemy szczegółowe mają następujące brzmienie:

1. Jaki poziom wypalenia zawodowego występuje w badanej grupie nauczycieli?
2. Jakie strategie radzenia sobie ze stresem są przez nauczycieli stosowane najczęściej?
3. Czy strategie aktywnego radzenia sobie wiążą się z niższym poziomem wypalenia zawodowego?
4. Czy strategie unikowe wiążą się z wyższym poziomem wypalenia zawodowego?
5. Czy poszukiwanie wsparcia emocjonalnego i instrumentalnego pozostaje w związku z nasileniem wybranych wymiarów wypalenia?
6. Czy wybrane strategie radzenia sobie ze stresem pozwalają przewidywać poziom wypalenia zawodowego nauczycieli?

Przyjęto następujące hipotezy badawcze odnoszące się do związku wypalenia zawodowego nauczycieli ze stosowanymi przez nich strategiami radzenia sobie ze stresem:

1. Im częściej nauczyciele stosują strategie aktywnego radzenia sobie, planowania oraz pozytywnego przewartościowania, tym niższy jest poziom ich wypalenia zawodowego.
2. Strategie unikowe, w szczególności zaprzeczanie, zaprzestanie działań oraz obwinianie siebie, są dodatnio związane z wyższym poziomem wypalenia zawodowego.
3. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego i instrumentalnego wiąże się z niższym poziomem wyczerpania psychofizycznego oraz rozczarowania pracą.

4. Wybrane strategie radzenia sobie ze stresem stanowią istotne predyktory wymiarów wypalenia zawodowego nauczycieli.

Badaniem objęta została grupa aktywnych zawodowo nauczycieli zatrudnionych w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. Dobór próby miał charakter celowy i był związany z dostępnością respondentów, ponieważ do badania włączone zostaną osoby wyrażające świadomą zgodę na udział oraz spełniające kryteria badawcze: wykonywanie zawodu nauczyciela w chwili realizacji badania, zatrudnienie w placówce oświatowej, co najmniej roczny staż pracy w zawodzie.

W ankiecie metryczkowej uwzględniono następujące informacje: płeć, wiek, staż pracy w zawodzie nauczyciela, typ szkoły. Zebrane dane umożliwiły nie tylko charakterystykę badanej próby, lecz także przeprowadzenie analiz porównawczych między wybranymi grupami nauczycieli.

Wypalenie zawodowe analizowano w czterech wymiarach wyodrębnionych w LBQ: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relacje (w przypadku pedagogów z uczniami i wychowankami), poczucie braku skuteczności zawodowej, rozczarowanie.

Strategie radzenia sobie ze stresem zostały określone na podstawie wyników uzyskanych w 14 skalach Mini-COPE. Narzędzie obejmowało 28 twierdzeń, po dwa dla każdej strategii radzenia sobie.

Do pomiaru poziomu wypalenia zawodowego wykorzystano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBQ, który jest polską adaptacją narzędzia autorstwa Massimo Santinello. Jest on przeznaczony do oceny poziomu wypalenia zawodowego u osób wykonujących zawody związane z pomaganiem innym oraz z nauczaniem, co uzasadnia jego wykorzystanie w badaniu tej grupy zawodowej. Kwestionariusz umożliwia ocenę czterech wymiarów wypalenia: wyczerpania psychofizycznego, braku zaangażowania w relacje, poczucia braku skuteczności zawodowej, rozczarowania.

Uzyskane wyniki zostały obliczone zgodnie z podręcznikiem narzędzia i wykorzystane w analizach statystycznych jako wskaźniki poziomu wypalenia zawodowego.

Do oceny strategii radzenia sobie ze stresem zastosowano Mini-COPE w polskiej adaptacji Zygryda Juczyńskiego i Niny Ogińskiej-Bulik. Narzędzie pozwala określić typowe sposoby reagowania w sytuacjach silnego stresu. Mini-COPE składa się z 28 pozycji tworzących 14 strategii radzenia sobie, po dwie pozycje dla każdej strategii. W badaniu uwzględniono następujące strategie: aktywne radzenie sobie, planowanie, pozytywne przewartościowanie, akceptacja, poczucie humoru, zwrot ku religii, poszukiwanie wsparcia emocjonalnego, poszukiwanie wsparcia instrumentalnego, zajmowanie się czymś innym, zaprzeczanie, wyładowanie, zażywanie substancji psychoaktywnych, zaprzestanie działań, obwinianie siebie.

Wyniki poszczególnych skal zostały wykorzystane do oceny dominujących strategii radzenia sobie oraz analizy ich związku z wypaleniem zawodowym.

Uzupełnieniem badania była krótka ankieta, której celem jest zebranie informacji socjodemograficznych i zawodowych, co pozwoliło lepiej scharakteryzować badaną próbę i sprawdzić, czy wybrane charakterystyki zawodowe mogą różnicować poziom wypalenia oraz sposoby radzenia sobie ze stresem.

Badanie zostało przeprowadzone z zachowaniem zasad dobrowolności, anonimowości i poufności. Uczestnicy zostali poinformowani o celu badania, jego naukowym charakterze oraz możliwości rezygnacji na każdym etapie bez podawania przyczyny. Badanie realizowano z wykorzystaniem papierowych arkuszy.

Zbrane dane poddano analizie ilościowej. W pierwszej kolejności przeprowadzono weryfikację kompletności odpowiedzi oraz przygotowano bazy danych do dalszych obliczeń, które zostały poddane analizie w postaci: statystyk opisowych, aby scharakteryzować poziom wypalenia zawodowego (LBQ) oraz częstotliwość stosowania strategii radzenia sobie ze stresem (Mini-COPE). Obliczenie średnich arytmetycznych oraz odchyłeń standardowych pozwoliło na sporządzenie zestawienia natężenia badanych zjawisk w grupie badanych nauczycieli. Zastosowana została analiza korelacji (r-Pearsona): w celu określenia siły i kierunku związków między wymiarami wypalenia zawodowego a poszczególnymi strategiami radzenia sobie ze stresem, aby poznać, które strategie współwystępują z nasileniem objawów wypalenia (korelacje dodatnie), a które wiążą się z ich niższym poziomem (korelacje ujemne). We wszystkich analizach przyjęto standardowy poziom istotności $p < 0,05$. Analiza regresji liniowej (wielokrotnej) posłużyła do ustalenia predyktorów, czyli strategii radzenia sobie, które w sposób istotny statystycznie wyjaśniły wariancję wyników w poszczególnych wymiarach wypalenia. Analiza porównawcza (testy istotności różnic) wykorzystano do sprawdzenia różnic między wyodrębnionymi grupami nauczycieli (ze względu na typ szkoły).

WYNIKI BADAŃ

W badaniu wzięło udział 200 nauczycieli. Większość badanych stanowiły kobiety. Respondentami było 120 nauczycieli ze szkół podstawowych i 80 ze szkół ponadpodstawowych. Przeważali nauczyciele mający staż pracy powyżej 11 lat.

Tabela 1. Charakterystyka socjodemograficzna respondentów

Zmienna	Liczebność
Kobiety	157
Mężczyźni	43
Nauczyciele szkół podstawowych	120
Nauczyciele szkół ponadpodstawowych	80
Staż pracy 1–10 lat	29

Zmienna	Liczebność
Staż pracy 11-20 lat	90
Staż pracy powyżej 20 lat	81

Źródło: opracowanie własne.

Poziom wypalenia zawodowego nauczycieli

Wyniki uzyskane w skalach LBQ wskazują, że najwyższy średni poziom odnotowano w zakresie wyczerpania psychofizycznego, a następnie rozczarowania pracą. Najniższe średnie wyniki dotyczyły braku zaangażowania w relacje z uczniami.

Tabela 2. Poziom wypalenia zawodowego nauczycieli

Wymiar wypalenia zawodowego	M	SD
Wyczerpanie psychofizyczne	4,12	0,85
Rozczarowanie	3,86	0,88
Brak skuteczności zawodowej	3,41	0,82
Brak zaangażowania w relacje	3,28	0,79

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki pokazują, że badani nauczyciele najczęściej doświadczają zmęczenia i przeciążenia zawodowego, następnie rozczarowania, braku skuteczności zawodowej, a rzadziej deklarują dystansowanie się od uczniów.

Najczęściej stosowane strategie radzenia sobie ze stresem

Wśród strategii Mini-COPE najwyższe średnie wyniki uzyskano dla: aktywnego radzenia sobie, planowania, poszukiwania wsparcia emocjonalnego. Jednocześnie zauważalne były umiarkowane wyniki w zakresie obwiniania siebie i wyładowania emocjonalnego, co może wskazywać, że część nauczycieli reaguje na trudności poprzez nasilone napięcie wewnętrzne, najrzadziej stosowane było: zaprzestanie działań, zaprzeczanie oraz zażywanie substancji.

Tabela 3. Najczęściej stosowane strategie radzenia sobie ze stresem

Strategia radzenia sobie	M	SD
Aktywne radzenie sobie	2,15	0,45
Planowanie	2,05	0,49
Wsparcie emocjonalne	1,94	0,57

Strategia radzenia sobie	M	SD
Pozytywne przewartościowanie	1,82	0,55
Wsparcie instrumentalne	1,76	0,58
Obwinianie siebie	1,42	0,59
Wyładowanie	1,38	0,52
Zaprzestanie działań	0,90	0,52
Zaprzeczanie	0,75	0,48
Zażywanie substancji	0,30	0,28

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki pokazują, że nauczyciele częściej deklarują korzystanie ze strategii konstruktywnych niż unikowych, jednak obecność takich reakcji jak obwinianie siebie może mieć znaczenie dla rozwoju wypalenia.

Zależność między strategiami radzenia sobie a wypaleniem zawodowym

Analiza korelacji wykazała, że najsilniejsze dodatnie związki z wypaleniem wystąpiły w przypadku: zaprzestania działań, obwiniania siebie, zaprzeczania.

Tabela 4. Zależności między strategiami radzenia sobie a wypaleniem zawodowym nauczycieli

Strategia	Wyczerpanie	Rozczarowanie	Brak skuteczności	Brak zaangażowania
Aktywne radzenie sobie	-0,18*	-0,07	-0,33***	-0,12
Pozytywne przewartościowanie	-0,09	-0,12	-0,24***	0,00
Wsparcie instrumentalne	-0,14*	0,01	-0,11	-0,15*
Obwinianie siebie	0,49***	0,40***	0,43***	0,32***
Zaprzestanie działań	0,53***	0,55***	0,39***	0,37***
Zaprzeczanie	0,33***	0,33***	0,39***	0,26***
Wyładowanie	0,23**	0,21**	0,11	0,12

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Źródło: opracowanie własne

Wyniki wskazują, że strategie unikowe i pasywne mają silniejszy związek z wypaleniem niż strategie konstruktywne. Szczególnie ważne jest to, że zaprzestanie działań koreluje dodatnio ze wszystkimi wymiarami wypalenia, co może świadczyć o jego istotnej roli w utrwalaniu trudności zawodowych. Najbardziej wyraźne zależności odnotowano pomiędzy zaprzestaniem

działań a rozczarowaniem oraz wyczerpaniem psychofizycznym.

Predyktory wypalenia zawodowego

W kolejnym etapie przeprowadzono analizę regresji liniowej, aby sprawdzić, które strategie radzenia sobie w największym stopniu wyjaśniają poziom wypalenia zawodowego.

Tabela 5. Predyktory wypalenia zawodowego

Wymiar wypalenia	Istotne predyktory	R ²
Wyczerpanie psychofizyczne	zaprzestanie działań $\beta = 0,35$; obwinianie siebie $\beta = 0,25$	0,33
Rozczarowanie	zaprzestanie działań $\beta = 0,53$; pozytywne przewartościowanie $\beta = -0,19$	0,33
Brak skuteczności zawodowej	aktywne radzenie sobie $\beta = -0,28$; obwinianie siebie $\beta = 0,21$; zaprzeczanie $\beta = 0,19$	0,33
Brak zaangażowania w relacje	zaprzestanie działań $\beta = 0,26$	0,16

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki regresji pokazują, że szczególnie silnym czynnikiem związanym z wypaleniem jest zaprzestanie działań. Strategia ta istotnie wskazuje na wyższe: wyczerpanie psychofizyczne, rozczarowanie, brak zaangażowania w relacje. Z kolei aktywne radzenie sobie okazało się istotnym czynnikiem obniżającym poczucie braku skuteczności zawodowej, natomiast pozytywne przewartościowanie wiązało się z niższym poziomem rozczarowania.

Dodatkowe różnice między grupami nauczycieli

Analiza porównawcza w odniesieniu do typu szkoły, nauczyciele szkół podstawowych uzyskali wyższy średni wynik w zakresie wypalenia zawodowego niż nauczyciele szkół ponadpodstawowych:

Tabela 6. Porównanie wyników poziomu wypalenia ze względu na typ szkoły, w której pracują nauczyciele

Grupa	M
Szkoła podstawowa	3,51
Szkoła ponadpodstawowa	3,26

Źródło: opracowanie własne.

Wynik może sugerować, że praca z młodszymi uczniami, wymagająca bardziej intensywnego reagowania emocjonalnego, częściej wiąże się z poczuciem większego obciążenia psychofizycznego.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Uzyskane rezultaty wskazują, że w badanej grupie nauczycieli najbardziej nasilonym wymiarem wypalenia zawodowego jest wyczerpanie psychofizyczne. Oznacza to, że dominującym doświadczeniem badanych pozostaje przeciążenie, zmęczenie oraz obniżenie zasobów energetycznych niezbędnych do codziennego funkcjonowania zawodowego. Wśród analizowanych strategii radzenia sobie z trudnościami i stresem szczególnie niekorzystną okazała się strategia zaprzestania działań, której wyższe nasilenie wiązało się ze wszystkimi wymiarami wypalenia. Istotnym czynnikiem ryzyka było również obwinianie siebie, powiązane z wyższym poziomem wyczerpania, rozczarowania oraz poczucia nieskuteczności zawodowej. Jednocześnie strategie aktywne, zwłaszcza aktywne radzenie sobie i pozytywne przewartościowanie, pełniły funkcję ochronną, sprzyjając niższemu poziomowi braku skuteczności zawodowej oraz mniejszemu rozczarowaniu pracą.

Analiza wyników pozwala stwierdzić, że obraz wypalenia zawodowego nauczycieli ma charakter wielowątkowy i zróżnicowany, pozostaje w istotnym związku ze stylem radzenia sobie ze stresem. Uzyskane zależności sugerują, że profilaktyka wypalenia powinna obejmować nie tylko redukcję obciążeń zawodowych, lecz także rozwijanie konstruktywnych strategii radzenia sobie oraz ograniczanie strategii unikowych. Znaczenie praktyczne badania wykracza poza opis zależności psychologicznych. Wyniki mogą stanowić podstawę do projektowania programów profilaktycznych w środowisku szkolnym, nastawionych na wzmacnianie zasobów osobistych nauczycieli, rozwijanie aktywnych sposobów radzenia sobie ze stresem oraz tworzenie warunków organizacyjnych sprzyjających, rezyliencji i tzw. dobrostanowi zawodowemu. Z perspektywy praktyki edukacyjnej ustalenia te mogą być użyteczne dla dyrektorów szkół, psychologów, pedagogów oraz instytucji odpowiedzialnych za wspieranie kadry nauczycielskiej.

BIBLIOGRAFIA

1. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K., *Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1989, nr 56(2).
2. Heszen I., *Psychologia stresu. Korzystne i niekorzystne skutki stresu życiowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.
3. Jaworowska A., *LBQ – Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Massimo Santinello. Polska adaptacja. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2014.
4. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N., *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2009.

5. Lazarus R.S., Folkman S., *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company, New York 1984.
6. Maslach C., *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*, „Current Directions in Psychological Science” 2003, nr 12(5).
7. Maslach Ch., Leiter M.P., *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, tłum. M. Guzowska-Dąbrowska, H. Sęk (red.), Warszawa 2011.
8. Mazur-Mitrowska, M., *Syndrom wypalenia zawodowego w opinii nauczycieli pracujących zdalnie*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 1(112).
9. Mazur-Mitrowska M., Dziwańska K., *Wypalenie zawodowe nauczycieli zatrudnionych w szkołach podstawowych i średnich: studium porównawcze*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2019, nr 3.
10. Pyżalski J., *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski (red.), D. Merecz, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010.
11. Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną: przyczyny, symptomy, zapobieganie, przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
12. Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
13. Tucholska S., *Wypalenie zawodowe w zawodzie nauczyciela*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.

TEACHER BURNOUT AND COPING STRATEGIES FOR STRESS

ABSTRACT

The article examines the relationship between the severity of teacher burnout and the coping strategies they use in response to stress. The aim of this pilot study, conducted among 200 teachers, was to identify which strategies serve a protective function and which contribute to the intensification of the syndrome under analysis. The study employed the Masimo Santinello Burnout Questionnaire (LBQ) and the Mini-COPE Inventory. The results showed that the predominant components of burnout in the sample were psychophysical exhaustion and disappointment. It was also found that the strongest negative predictors, associated with higher levels of burnout across all dimensions, were the coping strategies of disengagement from action and self-blame. In contrast, active coping and positive reframing appeared to function as protective factors, significantly reducing the sense of reduced professional efficacy. Comparative analysis revealed that primary school teachers obtained a higher mean burnout score than teachers working in post-primary schools. The findings highlight the need to implement preventive interventions aimed at modifying maladaptive, avoidant coping strategies and improving teachers' working conditions.

OCZEKIWANIA OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY W ŚWIEŁE BADAN PILOTAŻOWYCH

STRESZCZENIE

Artykuł ma na celu ustalenie, jakie są motywy podejmowania zatrudnienia przez osoby wchodzących na rynek pracy. W tym celu przeprowadzono badanie studentów studiujących kierunek w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, w oparciu o autorski kwestionariusz ankiety. Wybór studentów właśnie z tej dyscypliny był podyktowany tym, że w ostatnich latach niezmiennie bardzo dużo osób kończących szkołę średnie wybiera kierunek zarządzanie i pokrewne. W celu dopasowania oferty studiów do oczekiwań studenta należy wcześniej poznać opinię z jednej strony osób podejmujących studia, ich motywatory do podjęcia zatrudnienia, z drugiej potrzeby pracodawców wobec pozyskiwanych pracowników. Jeżeli uda się poznać oczekiwania osób wchodzących na rynek pracy, będzie można również ukierunkować pracodawców w zakresie formułowanych ofert współpracy, które będą zgodne z oczekiwaniami pracownika, ale również dopasowane do jego wykształcenia.

Przeprowadzone badanie ma charakter pilotażowy, a jego analiza posłuży ewentualnej korekcie założeń i narzędzia badawczego. Poruszana tematyka jest bardzo ważna i mało zbadana, dlatego wybór obszaru do prowadzenia badań jest uzasadniony i wymaga kolejnych analiz.

WPROWADZENIE

Zmiany pokoleniowe od zawsze były obszarem zainteresowań i badań, szczególnie podmiotów działających na rynku pracy. Przygotowując ofertę pracy, należy zastanowić się nad jej sformułowaniem, ponieważ to na tym etapie pracodawca określa swoje oczekiwania i potrzeby wobec osoby zatrudnianej. Przygotowuje szczegółowe wytyczne na temat wykształcenia, posiadanych umiejętności, oczekiwań w zakresie kompetencji społecznych. Te informacje mają wynikać z potrzeb pracodawcy w zakresie powierzonych zadań. Spisane oczekiwania mają odzwierciedlać zakres przyszłych obowiązków oraz być wskazówką dla osoby poszukującej pracy, czy posiadana wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne są wystarczające do podjęcia zatrudnienia.

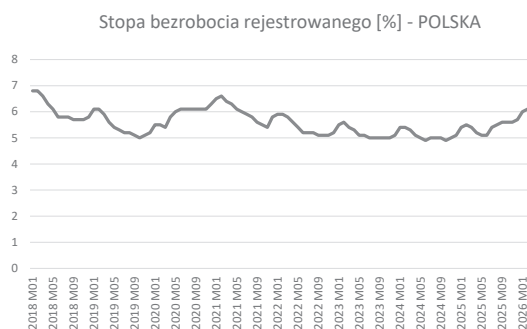
⁸⁶ dr, Akademia Wymiaru Sprawiedliwości w Warszawie, ORCID: 0009-0007-4165-8844

⁸⁷ SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie, ORCID: 0009-0005-2314-1329

Pracodawca określa również listę benefitów oferowanych w przypadku podpisania umowy. W literaturze z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, autorzy podkreślają, że skuteczna motywacja jest możliwa wówczas, gdy pracodawca posiada przygotowaną strategię, w której uwzględnia indywidualne oczekiwania w tym zakresie⁸⁸. Zakres motywatorów jest zazwyczaj szeroki, ale ich niedostosowanie do potrzeb i oczekiwań pracownika może doprowadzić do sytuacji, w której ich zastosowanie nie będzie miało wpływu na sprawność prowadzonych procesów⁸⁹. Z tego właśnie powodu badania wymagań osób wchodzących na rynek pracy są ważne i powinny być regularnie prowadzone w celu dostosowania narzędzi motywacji do potrzeb kandydatów.

I. RYNEK PRACY W POLSCE – PERSPEKTYWA OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

Zmiany na rynku pracy są nieustanne, szczególnie w aktualnej dobie kolejnych rewolucji technologicznych i popularyzacji użycia AI w przedsiębiorstwach. Osoby, które dopiero planują rozpocząć swoją ścieżkę zawodową, niejednokrotnie stoją przed wyborem kierunku i szkoły wyższej, które pozwolą na szybkie znalezienie stałego zatrudnienia, pozwalającego na otrzymywanie wynagrodzenia gwarantującego przynajmniej pokrycie podstawowych potrzeb, a w optymistycznym scenariuszu zapewnienie dobrobytu z możliwością oszczędzania. Aktualne informacje dotyczące rynku pracy nie przedstawiają korzystnych danych dla poszukujących pracy – stopa bezrobocia w Polsce, czyli stosunek liczby bezrobotnych do aktywnych zawodowo w lutym bieżącego roku osiągnęła najwyższą od 5 lat wartość.



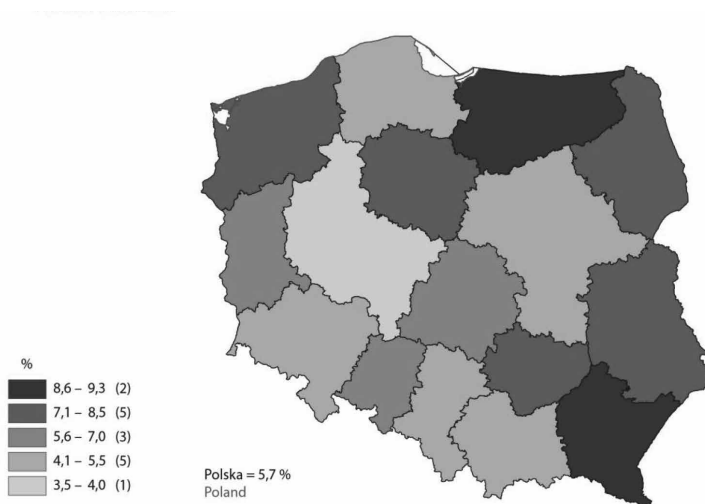
Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Głównego Urzędu Statystycznego.

⁸⁸ M. Mazur, *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, Nauki Społeczne Social Sciences 2(8), 2013, s. 156.

⁸⁹ W.J. Karna, A. Knap-Stefaniuk, *Motywowanie pracowników jako wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Studia i Prace WNEIZ US nr 48/2, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2017, s. 163.

Według raportu *Bezrobocie rejestrowane 1-4 kwartał 2025 r.* Głównego Urzędu Statystycznego najwyższa stopa bezrobocia jest w województwach warmińsko-mazurskim oraz podkarpackim, a najniższa w wielkopolskim. Podobnie niekorzystna sytuacja utrzymuje się w pozostałych województwach Polski wschodniej.



Mapa 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2025 r.

Źródło: Bezrobocie rejestrowane 1-4 kwartał 2025 r., Główny Urząd Statystyczny.

Eksplorując temat poszukiwania zatrudnienia, warto również zauważyć, że ilość branż, które aktualnie są w stanie zaoferować atrakcyjne warunki i przyciągnąć pracownika jest ograniczona. Głównymi branżami z niedoborem pracowników i największą liczbą nowo powstałych stanowisk są: przetwórstwo przemysłowe (17,9%), informacja i komunikacja (12,7%) oraz handel i naprawa pojazdów samochodowych (11,0%). Kryzys przechodzą zawody tradycyjne, a szkolnictwo branżowe cały czas jest zbyt rzadko wybieraną ścieżką kształcenia przez młodych ludzi.

Rynek pracy niezaprzeczalnie jest w czasie transformacji, potencjalnie na niekorzyść pracownika – mogą wskazywać na to dane z wyników badania popytu na pracę w końcu 3 kwartału 2025 r., według którego liczba wolnych miejsc pracy spadła o 17,1% względem zeszłego roku. W porównaniu z sytuacją sprzed roku liczba nowo utworzonych miejsc pracy zmniejszyła się we wszystkich kategoriach wielkości podmiotów⁹⁰.

Warto również zwrócić uwagę, na zmiany w samej strukturze wolnych miejsc pracy. Według wielkich grup zawodów – w porównaniu rok do roku w trzecim kwartale zwiększył się

⁹⁰ Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju – Popyt na pracę 23.12.2025 r. https://ssgk.stat.gov.pl/Popyt_na_prace.html (dostęp: 23.01.2026).

udział miejsc pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących proste prace i specjalistów. Spadł za to udział miejsc pracy m.in. dla pracowników usług i sprzedawców, pracowników biurowych, robotników i rzemieślników oraz techników średniego personelu.

	2025
	07-09
specjaliści	26,6
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19,6
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	17,4
pracownicy usług i sprzedawcy	8,9
technicy i inny średni personel	8,3
pracownicy biurowi	7,7
pracownicy wykonujący prace proste	6,9
pozostałe	4,5

Wykres 2. Struktura wolnych miejsc pracy w 3 kwartale 2025

Źródło: Wolne miejsca pracy w 3 kwartale 2025 r. Główny Urząd Statystyczny.

Pośród analizowanych sekcji najwyższy wzrost zatrudnienia notowano w obsłudze rynku nieruchomości (który wyniósł o 2,1%). Zatrudnienie zwiększyło się również w skali roku w podmiotach zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę; zakwaterowaniem i gastronomią (wzrost po 1,5%), a także w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (o 1,3%).⁹¹

Poza informacjami o deficytach zatrudnienia, osoby wchodzące lub planujące wejście na rynek pracy podczas podejmowania decyzji o wyborze kierunku wykształcenia wyższego, mającego dać możliwości pracy w zawodzie, mogą również posiłkować się danymi z Ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA), dzięki którym można poznać medianę średnich miesięcznych zarobków absolwentów poszczególnych kierunków ze wszystkich źródeł w pierwszym roku po dyplomie oraz sprawdzić Względny Wskaźnik Zarobków (WWZ), oparty na danych o wynagrodzeniu absolwenta ze wszystkich źródeł w pierwszym roku po dyplomie w stosunku do średnich zarobków w jego miejscu zamieszkania. Wartości powyżej 1 oznaczają, że przeciętnie absolwenci zarabiają powyżej średniej wynagrodzeń w swoich miejscach zamieszkania.

⁹¹ https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek_pracy.html

Dane dla absolwentów bez doświadczenia zawodowego przed dyplomem wskazują na przewagę kierunków informatycznych w wysokości wskaźnika WWZ – w zestawieniu 10 kierunków z najwyższym WZZ 5 z nich jest informatyczne. Pozostałe kierunki to inżynieria i analizy danych (najwyższy WZZ na poziomie 1,85), kryptologia i cyberbezpieczeństwo, pielęgniarstwo, automatyka, cybernetyka i robotyka oraz mikroelektronika w technice i medycynie. W zestawieniu 10 kierunków z najwyższym WWZ, uwzględniając absolwentów z oraz bez doświadczenia zawodowego przed dyplomem 4 z nich są kierunkami informatycznymi, 3 związane są z dziedziną zarządzania, dwa dotyczą służby zdrowia, a jeden górnictwa i geologii. Dwa pierwsze miejsca zajmują kierunki Executive Master of Business Administration na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu – ich WWZ wynosi 2,72 i 2,66. Zestawienie 10. 10. kierunków z najwyższym WWZ zamyka kierunek pielęgniarstwo na Międzynarodowej Akademii Nauk Stosowanych w Łomży ze wskaźnikiem na wysokości 1,76⁹².

Analiza powyższych danych pozwala kandydatowi podejmującemu decyzję o swojej ścieżce wykształcenia na świadome pokierowanie swoją karierą zawodową. Niestety, nie zawsze fakty dotyczące przyszłości po ukończeniu studiów są przekonujące dla przyszłych studentów. Stąd pojawiają się rozdziewiki pomiędzy popytem przedsiębiorców na pracownika a podażą, czyli możliwym do zaoferowania kandydatem poszukującym zatrudnienia.

Bardzo istotny wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy mają uczelnie wyższe, które przygotowując swoją ofertę studiów nie zawsze uwzględniają oczekiwania i potrzeby podmiotów rynkowych, ulegając modom na otwieranie określonych kierunków studiów.

2. SZKOLNICTWO WYŻSZE W POLSCE

Rynek uczelni wyższych w Polsce przeszedł gruntowną transformację w latach 90. XX wieku. W roku akademickim 2024/2025 działalność prowadziły 352 uczelnie, na których studiowało 1 280 096 studentów, z czego 63,9% studiowało w uczelniach publicznych. Nieustannie najczęściej wybierano kierunki z zakresu biznesu i administracji, które stanowiły 17,8% ogólnej liczby studentów. Drugą pozycję zajęły nauki medyczne (13,2%), a kolejne to kierunki z dziedziny nauk społecznych (12,7%)⁹³.

W roku akademickim 2024/2025 struktura studentów w Polsce kształtuje się następująco: 58,2% stanowią kobiety. Przeważają studenci trybu stacjonarnego, co stanowi 803 576 osób. W trybie niestacjonarnym edukację podjęło 476 520 osób. Częściej podejmowane są studia I stopnia, a studenci stanowili 60,1%. Nie dziwi fakt, że najwięcej studentów jest w województwie mazowieckim⁹⁴. Z sukcesem edukację w szkolnictwie wyższym w roku akademickim

⁹² Znajdź kierunek | ELA. <https://ela.nauka.gov.pl/> (dostęp: 23.01.2026).

⁹³ <https://www.prawo.pl/student/szkolnictwo-wyzsze-w-2025-r-dane-gus,535619.html> (dostęp: 23.01.2026).

⁹⁴ <https://irsw.pl/szkolnictwo-wyzsze-w-polsce-2024-2025-wiecej-studentow-mniej-absolwentow-te-same-wyzwania/> (dostęp: 23.01.2026).

2023/2024 zakończyło 291 986 osób. W stosunku do roku akademickiego 2022/2023 zauważalny jest trend spadkowy, gdyż w tym właśnie roku było 292 120 absolwentów⁹⁵.

Kluczowym aspektem w tym zakresie tematycznym jest, na ile osoby kończące studia są dopasowane pod względem zdobytego doświadczenia w trakcie procesu studiowania do potrzeb i oczekiwań pracodawców. W literaturze przedmiotu odnaleźć można szereg czynności, które powinny zostać podjęte celem zharmonizowania stron popytowej i podażowej rynku pracy. Należą do nich:

- Ustalenie zależności pomiędzy rodzajem oferowanych kierunków kształcenia na uczelniach wyższych i w jednostkach kształcenia zawodowego, a dyscyplinami, w których rozwija się gospodarka kraju oraz kierunkami rozwoju społecznego.
- Ocena skuteczności programów o charakterze społeczno-gospodarczym, realizowanych na podstawie przeprowadzonych wcześniej badań posiadanych przez uczestników rynku pracy kwalifikacji zawodowych oraz potrzeb gospodarczych w poszczególnych regionach kraju.
- Ocena potencjału intelektualnego społeczności lokalnej w celu zmniejszenia dysproporcji pomiędzy posiadanym kapitałem intelektualnym na rynku pracy, a ofertami stanowisk do obsadzenia.
- Podjęcie działań w zakresie mobilności osób na rynku pracy oraz elastyczności w zakresie rozwoju edukacyjnego na poziomie lokalnym jak i krajowym⁹⁶.

3. PRACOWNIK NA RYNKU PRACY

W ostatnich latach, szczególnie po wybuchu pandemii COVID-19 obserwowane są bardzo dynamiczne zmiany na rynku pracy. Po przejściu na pracę zdalną, niektóre z przedsiębiorstw nie wróciły do modelu sprzed 2020 roku. Równoczesny rozwój handlu elektronicznego oraz sztucznej inteligencji doprowadziły do powstania nowych zawodów oraz przeformułowania niektórych dotychczasowo realizowanych⁹⁷. Powyżej wskazane czynniki w bardzo silny sposób wpłynęły na charakter współczesnego pracownika, jego oczekiwania oraz zachowania wobec pracodawcy.

W literaturze wielu dyscyplin można odnaleźć liczne wyniki badań oraz dyskusje na temat zmian pokoleniowych zachodzących na rynku pracy. Obecnie na polskim rynku pracy obecne są Baby Boomers, X, Y oraz Z⁹⁸. Różnorodność czynników makroekonomicznych, w któ-

⁹⁵ <https://irsw.pl/szkolnictwo-wyzsze-w-polsce-2024-2025-wiecej-studentow-mniej-absolwentow-te-same-wyzwania/> (dostęp: 23.01.2026).

⁹⁶ A. Przybyłka, System edukacji wobec potrzeb rynku pracy, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 102. Rola państwa w gospodarce rynkowej na progu XXI wieku, Wrocław 2010, s. 79-80.

⁹⁷ A. Kowal-Orczykowska, A. Pabiańczyk, *Wykształcenie a konkurencyjność na rynku pracy. Odniesienia na przykładzie aktywności edukacyjnej studentów pedagogiki KA im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie i PWSZ im. Witelona w Legnicy*, „Rocznik Andragogiczny” 2013, t. 20 (2013), s. 92.

⁹⁸ K.M. Czyczerska, A.J. Ławnik, E. Szlenk-Czyczerska, *Współczesny rynek pracy w Polsce a generacja. Różnice między pokoleniami X, Y oraz Z*, „Rozprawy Społeczne” 2020, tom 14, nr 3, s. 108.

rych dorastały te osoby, w odmienny sposób ukształtowały ich podejście do pracy, wpływając na ich oczekiwania względem zatrudniającego. Należy z rezerwą podchodzić do podziałów pokoleniowych, ponieważ nie tylko przedział czasowy, w którym ktoś dorastał ma znaczenie. Równie ważne są takie czynniki jak: osobowość, doświadczenie, sposób wychowania, wzorce, z których korzystał kształtując swój sposób myślenia i wiele innych.

4. ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Badanie prowadzono w 2025 roku, a jego celem było przetestowanie założeń badawczych oraz przygotowanego kwestionariusza ankiety, który składał się z części adresowo-tytułowej, metryczkowej oraz merytorycznej. Część metryczkowa zawierała ogólne pytania dotyczące płci, wieku, semestru studiów oraz statusu zatrudnienia.

W części merytorycznej przytoczono trzy podejścia pracownika do pracy, które sformułowała K. Januszkiewicz. Z zastosowanego podziału wynika, że:

- Podejście tradycyjne: pracownik wykonuje zadania bez zaangażowania emocjonalnego. Pracę wykonuje w oparciu o ustalone normy. Oczekiwanie – wynagrodzenie.
- Podejście współczesne: zaangażowanie pracownika w wykonywaną pracę, identyfikuje się z organizacją (potrzeba bezpieczeństwa i przynależenia). Oczekiwanie rozwoju wewnątrz organizacji.
- Podejście przyszłości: pracodawca jako dostarciciel zasobów. Pracownik nie łączy swojej pracy w kontekście organizacji, jest elastyczny, nastawiony na budowanie swojej pozycji na rynku; ważny do realizacji określonego celu.

Na podstawie powyżej przytoczonych opisów respondenci poddawali autodiagnozie swoje podejście do pracodawcy. Należy podkreślić, że żadne z tych podejść nie może być oceniane w kategoriach: dobre, złe. Wymienione podejścia są inne i nakierowane na indywidualne oczekiwania pracodawcy oraz podejmującego zatrudnienie pracownika.

Pozostając w tematyce postrzegania pracy przez respondenta, sformułowano listę określeń, z którymi respondent miał się zgodzić lub nie. Przygotowane stwierdzenia miały na celu potwierdzenie czy respondent poprawnie określił swoje podejście do pracy. Osoba badana mogła również wskazać kilka określeń, które odzwierciedlają jego oczekiwania wobec pracodawcy, ponieważ:

- jest to badanie opinii, która może ulegać zmianie w zależności od aktualnej sytuacji,
- trudno jest jednoznacznie określić podejście pracownika do pracy, ponieważ może być ono zależne od wykonywanych zadań w organizacji – niektóre aktywności pracownik wykonuje z zaangażowaniem, w inne nie będzie się włączał z równie wysokim poziomem motywacji.

Kolejne pytania dotyczyły preferencji w zakresie branży, w której osoba badana chciałaby podjąć docelowo zatrudnienie. Miało to na celu sprawdzenie, na ile podejście pracownika

do pracy będzie odpowiadało specyfice preferowanej branży. Podejście do pracy może być niejako wymuszone przez preferowaną branżę, dlatego tak poprowadzona sekwencja pytań wydała się odpowiednia.

5. WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

W badaniu pilotażowym odpowiedzi udzieliło 67 osób studiujących kierunek przypisany do dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Spośród grupy badanych 39 osób studiowało w trybie stacjonarnym, a 28 w trybie niestacjonarnym. Wśród badanych było 41 kobiet, 25 mężczyzn i jedna osoba, która odmówiła odpowiedzi na pytanie o płeć. Były to osoby głównie młode, gdyż 60 osób ankietowanych nie przekroczyło 26 roku życia, pozostałe osoby były w przedziale 28-48 lat.

Pierwsza część ankiety miała za zadanie ustalić podstawowe aspekty i status życia zawodowego osób studenckich zarówno w przeszłości, jak i w momencie wypełniania ankiety. Zdecydowana większość ankietowanych pracowała w przeszłości – tylko 7 osób zadeklarowało brak wcześniejszego zatrudnienia. Najczęściej powtarzającymi się stanowiskami, na których wcześniej pracowali ankietowani byli barista (7) i kelner (5). W momencie wypełniania ankiety 16 osób zadeklarowało brak zatrudnienia. Zatrudnieni reprezentowali różnorodne branże i stanowiska – od marketingu, w szczególności mediów społecznościowych przez doradztwo klienta po branżę IT.

Poza samym doświadczeniem ankietowani zostali poproszeni o wskazanie, jakie podejście do pracy jest dla nich najbardziej preferencyjne w teorii. Najwięcej ankietowanych (26) zadeklarowało, że najbliższe im do współczesnego podejścia do pracy. 16 osób nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi, wybierając opcję „trudno powiedzieć”. Na trzecim miejscu pod względem najczęstszych odpowiedzi znalazło się podejście przyszłości (11). Respondenci wykazali się lojalnością do pracodawcy oraz zaangażowaniem w rozwój zarówno swój, jak i organizacji.

Kolejnym etapem było ustalenie, która branża jest dla ankietowanych docelową w podjęciu pracy po zakończeniu studiów. W tym pytaniu marketing był najczęściej wybieraną odpowiedzią (28), druga w kolejności była sprzedaż (11), a na trzecim miejscu ex-aequo (6) branża edukacyjna i finanse.

Podczas badania udało się potwierdzić, że wszystkie pytania oraz zamieszczone odpowiedzi w kwestionariuszu ankiety zostały sformułowane w sposób poprawny oraz były zrozumiałe dla osób udzielających odpowiedzi. Szczególnie pomocne okazało się wyjaśnienie, co oznaczają poszczególne podejścia i z jakimi rodzajami zachowań są powiązane. W przypadku sondażu diagnostycznego podstawą jest zrozumienie pojęć przez respondenta oraz poprawne ich definiowanie. W innym przypadku może dojść do zafałszowania udzielanych odpowiedzi, co jest skutkiem braku zrozumienia pomiędzy badaczem a osobą udzielającą odpowiedzi.

WNIOSKI

Przeprowadzona kwerenda literatury oraz zrealizowanie badania pilotażowego pozwoliły potwierdzić, że wybór tematyki do rozważań jest właściwy. Oczekiwania osób wchodzących na rynek pracy jest kluczową informacją dla każdego pracodawcy, który ma świadomość, że jego przewaga konkurencyjna zależy w dużym stopniu od posiadanego kapitału intelektualnego. W wyścigu po najlepszego kandydata do podjęcia zatrudnienia wygra organizacja, która wysłucha potrzeb i oczekiwań osób poszukujących miejsca pracy oraz zrozumie, jakim miejscem ma być współczesna organizacja dla osoby rozpoczynającej zatrudnienie w jej strukturach.

Zarówno założenia badawcze, jak i przygotowany kwestionariusz ankiety mogą posłużyć do przeprowadzenia badania wśród osób wchodzących na rynek pracy. Poruszana tematyka wymaga ciągłych badań oraz aktualizowania zmieniającego się podejścia młodych osób, które rozpoczynają swoje życie zawodowe. Podejście pracownika do pracy będzie miało bezpośredni wpływ na nastawienie do wykonywania zadań oraz będzie się przekładało na elementy motywujące i demotywujące nowych uczestników rynku pracy.

Ogólna analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi wskazuje, że przebadana grupa osób jest zaangażowana w to, co robi, poszukuje pracodawcy u którego będzie mogła się rozwijać, pozostać na kilka lat, podczas których będzie możliwy awans, w zamian za zaangażowanie i dbałość o wykonywane zadania.

Uzyskane wyniki nie mogą posłużyć do wyciągania wniosków na temat osób wchodzących na rynek pracy, ponieważ badanie miało jedynie charakter pilotażowy. Planowane badania najprawdopodobniej umożliwią przygotowanie charakterystyki osób, które stoją przed wyborem swojej ścieżki kariery zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

1. Czyczerska K.M., Ławnik A.J., Szlenk-Czyczerska E., Współczesny rynek pracy w Polsce a generacja. Różnice między pokoleniami X, Y oraz Z, „Rozprawy Społeczne” 2020, tom 14, nr 3.
2. Karna W.J., Knap-Stefaniuk A., Motywowanie pracowników jako wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi, „Studia i Prace WNEiZ US” nr 48/2, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2017.
3. Kowal-Orczykowska A., Pabiańczyk A., Wykształcenie a konkurencyjność na rynku pracy. Odniesienia na przykładzie aktywności edukacyjnej studentów pedagogiki KA im. A. Frycza Modrzewskiego w Krakowie i PWSZ im. Witelona w Legnicy, „Rocznik Andragogiczny” 2013, t. 20.
4. Mazur M., Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją, „Nauki Społeczne Social Sciences” 2013, 2(8).

5. Przybyłka A., System edukacji wobec potrzeb rynku pracy, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 102. Rola państwa w gospodarce rynkowej na progu XXI wieku, Wrocław 2010, s. 79-80.

Źródła internetowe

6. https://ssgk.stat.gov.pl/Rynek_pracy.html
7. <https://ela.nauka.gov.pl/>
8. <https://www.prawo.pl/student/szkolnictwo-wyzsze-w-2025-r-dane-gus,535619.html>
9. <https://irsw.pl/szkolnictwo-wyzsze-w-polsce-2024-2025-wiecej-studentow-mniej-absolwentow-te-same-wyzwania/>

EXPECTATIONS OF INDIVIDUALS ENTERING THE LABOUR MARKET IN THE LIGHT OF PILOT STUDY FINDINGS

ABSTRACT

This article aims to determine the motivations for employment among those entering the labor market. For this purpose, a survey was conducted among students studying Management and Quality Sciences. A diagnostic survey method was used, based on a proprietary questionnaire. The selection of students from this discipline was dictated by the fact that in recent years, a significant number of high school graduates have consistently chosen management and related fields. To tailor the program to student expectations, it is necessary to first understand the opinions of those entering the program, their motivations for employment, and employers' needs for the recruited employees. Knowing the expectations of those entering the labor market will also allow employers to formulate job offers that are consistent with employee expectations and tailored to their educational background. This study is a pilot study, and its analysis will serve to potentially revise the assumptions and research tool. The topic discussed is very important and under-researched, therefore, the selection of this research area is justified and requires further analysis.

Część II. Edukacja, rozwój i relacje społeczne

ROLA GIER TRADYCYJNYCH I CYFROWYCH W KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I EMOCJONALNYCH DZIECI W WIEKU PRZEDSZKOLNYM

STRESZCZENIE

Celem artykułu było przedstawienie roli gier tradycyjnych i cyfrowych w kształtowaniu kompetencji społecznych i emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym. W części teoretycznej omówiono znaczenie tych kompetencji oraz funkcje obu typów gier w rozwoju dziecka, wskazując ich potencjał edukacyjny oraz różnice w oddziaływaniu. W części empirycznej opisano badania ankietowe wśród 115 nauczycieli wychowania przedszkolnego dotyczące wykorzystania gier w praktyce dydaktycznej. Wnioski podkreślają potrzebę świadomego i zrównoważonego stosowania obu form zabawy w edukacji przedszkolnej.

WPROWADZENIE

Kompetencje społeczne i emocjonalne odgrywają kluczową rolę w prawidłowym rozwoju dziecka w środowisku rodzinnym, rówieśniczym oraz edukacyjnym. Uczą one nawiązywania relacji, współdziałania z innymi, stosowania się do zasad i norm społecznych, wyrażania i regulowania emocji, a także radzenia sobie z emocjami. H. Sęk wskazuje, że pojęcie kompetencji społecznych, które stało się powszechnie stosowane w psychologii społecznej, z biegiem czasu zaczęło być związane z kompetencjami interpersonalnymi, które obejmują zdolność do skutecznej komunikacji oraz rzetelnej współpracy z innymi w kontekście społecznym. To połączenie tych dwóch pojęć miało kluczowe znaczenie w badaniach nad interakcjami międzyludzkimi i rozwojem społecznym jednostki¹⁰¹. Według H.R. Schaffera kompetencje emocjonalne są to zdolności jednostki do rozpoznawania, rozumienia oraz radzenia sobie z emocjami swoimi jak i cudzymi, które stanowią ważny element funkcjonowania człowieka¹⁰².

⁹⁹ dr, prof. AHNS, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

¹⁰⁰ mgr, Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

¹⁰¹ J. Brzeziński, S. Kowalik, *Społeczna psychologia kliniczna*, [w:] *Diagnoza psychologiczna w praktyce społecznej*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo PWN, Warszawa 2001, s. 319-325.

¹⁰² H.R. Schaffer, *Psychologia dziecka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 148.

Okres przedszkolny odgrywa ważną rolę w rozwoju kluczowych kompetencji, ponieważ doświadczenia zdobyte w tym okresie mają istotny wpływ na dalszy rozwój psychospołeczny dziecka. Gry tradycyjne oparte na bezpośrednich kontaktach społecznych, współpracy itd. stanowią naturalne środowisko rozwoju kompetencji, umożliwiając dzieciom przeżywanie emocji, ucząc empatii, szacunku, odpowiedzialności za swoje zachowania oraz respektowania zasad panujących w grupie, a także budowania relacji z rówieśnikami.

Równocześnie coraz większe znaczenie w życiu dzieci już od najmłodszych lat zyskują gry cyfrowe, które stają się powszechnie naturalną aktywnością dzieci zarówno w domu, jak i w przedszkolu. Gry cyfrowe wykorzystywane w przedszkolach mają charakter edukacyjny i opierają się na działaniu opartym na indywidualnym wykonywaniu zadań przez dziecko, w którym są jasno określone zasady narzucone przez twórcę. Obecność gier cyfrowych w przedszkolach budzi liczne dyskusje dotyczące wpływu nowoczesnej technologii na rozwój młodego człowieka pod kątem kształtowania kompetencji społecznych i emocjonalnych. Natomiast gry cyfrowe mogą wspierać samodzielność, koncentrację, rozwój poznawczy, zaś występują również obawy dotyczące ograniczenia bezpośredniego kontaktu z rówieśnikami oraz możliwości przeżywania emocji w kontekście grupowym.

W związku z tym zasadne staje się podjęcie badań skupiających się nad rolą gier tradycyjnych i cyfrowych w rozwoju kompetencji społecznych i emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym. Analiza porównawcza obu rodzajów gier pozwala na lepsze zrozumienie ich potencjału pod względem dydaktyczno-wychowawczym oraz identyfikację obszarów, w których mogą one wspierać bądź ograniczać rozwój kompetencji społecznych i emocjonalnych dzieci. Szczególne znaczenie dla analizy obu rodzajów gier pełni obserwacja zachowań dzieci w ich naturalnym środowisku edukacyjnym, umożliwiającą uchwycenie przeżywania różnych emocji, nawiązywania relacji, a także radzenia sobie w stresujących sytuacjach.

ROLA GIER TRADYCYJNYCH I CYFROWYCH W KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI SPOŁECZNO-EMOCJONALNYCH

Dzieci już od najmłodszych lat korzystają z dostępnej technologii, która wpływa na rozwój poznawczy, społeczny i emocjonalny. Jednakże oprócz bodźców cyfrowych nadal istnieją tradycyjne formy aktywności, takie jak: zabawy ruchowe, gry planszowe oraz zabawy grupowe. Wychowanie przedszkolne wiąże się z wykorzystywaniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych, jakimi są gry cyfrowe i gry tradycyjne. Właściwe dobieranie form zabaw może znacząco wspierać rozwój społeczno-emocjonalny dzieci poprzez kształtowanie umiejętności współpracy, empatii, rozwiązywania konfliktów czy radzenia sobie z emocjami.

Gry tradycyjne od wieków to ważny element w życiu dziecka, pełnią funkcję rozrywkową, edukacyjną i wychowawczą. W wieku przedszkolnym podczas rozwijania umiejętności społecznych, emocjonalnych oraz ruchowych dziecka zabawy mają duże znaczenie dla kształtowania

się owych kompetencji. Gry tradycyjne umożliwiają dziecku zdobywanie nowych doświadczeń, przestrzegania zasad i reguł, uczą współpracy oraz rozwijają sprawności ruchowe. W kontekście wychowania przedszkolnego gry tradycyjne są ważnym narzędziem wpływającym na wszechstronny rozwój dziecka w wielu obszarach, poprzez zabawę dzieci uczą się cierpliwości, radzenia sobie z emocjami swoimi i innych, rozwija się kreatywność i wyobraźnia. Jednocześnie wpływają na rozwój motoryki, koordynacji ruchowej oraz orientacji przestrzennej.

Wykorzystywanie pojęć „gra” i „zabawa” w tym samym kontekście nie jest przypadkowe, ponieważ są one ze sobą ściśle powiązane i nawzajem się przenikają. Zarówno gry, jak i zabawy pełnią ważną funkcję w kulturze i różnią się w zależności od tradycji, społeczeństwa czy języka. W wielu językach świata oba określenia są traktowane jako synonimy, co potwierdza ich bliskość. Zabawa towarzyszy człowiekowi przez całe życie, lecz przybiera różne formy w zależności od wieku, od dziecięcych spontanicznych aktywności, po gry strategiczne, logiczne czy sportowe. Są one przejawem potrzeby ekspresji, kontaktu z innymi osobami oraz samorealizacji. Zabawa dla dzieci jest środkiem przyczyniającym się do poznawania świata, uczenia się ról społecznych, rozwijania kreatywności, wyobraźni oraz umiejętności ruchowych¹⁰³. W. Okoń uważa, że zabawa pełni istotną funkcję w życiu człowieka jak i dziecka, nie tylko poprzez spędzanie wolnego czasu, lecz jako aktywność, w której człowiek ma kontakt z rzeczywistością na różnych etapach swojego życia. Zabawa według W. Okonia powinna sprawiać radość i satysfakcję w trakcie jej wykonywania, ważne jest działanie, a nie efekt końcowy. Dziecko powinno czerpać przyjemność z uczestnictwa w danej zabawie niezależnie od celu końcowego¹⁰⁴. Gra oparta jest na jasno określonych zasadach, w której może uczestniczyć więcej niż jedna osoba i może prowadzić do określonego celu, jakim jest wygrana bądź przewaga nad innymi graczami. Występować mogą różne rodzaje gier takie jak zabawy ruchowe, gry intelektualne, ale też losowe, które w dużej mierze zależą od przypadku a nie od nas. Zabawa jak i gry są nieodłączną częścią życia każdego człowieka niezależnie od wieku i środowiska, w którym funkcjonuje¹⁰⁵.

Gry i zabawy odgrywają istotną rolę w funkcjonowaniu dziecka. Oprócz spędzania wolnego czasu pełnią również funkcję wychowawczą i dydaktyczną. Poprzez uczestnictwo w zabawie dzieci rozwijają swoje zmysły wzroku, słuchu i dotyku. Dzięki aktywności od najmłodszych lat uczą się rozpoznawania bodźców, kształtowania wrażliwości sensorycznej, rozwijają kreatywność i wyobraźnię. Dzieci poprzez zabawę spontanicznie uczą się wyrażania swoich emocji, co ma duże znaczenie dla kształtowania się równowagi psychicznej oraz zdolności empatii wobec innych.

¹⁰³ R. Kopoczek, *Wstęp do wiedzy o grach tradycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013, s. 9-10.

¹⁰⁴ W. Okoń, *Zabawa a rzeczywistość*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1995, s. 10-13.

¹⁰⁵ R. Kopoczek, *Wstęp...*, op. cit., s. 10.

Gry cyfrowe odgrywają istotną rolę w życiu młodego człowieka. W kontekście pedagogicznym niosą ze sobą zarówno szanse, jak i zagrożenia. Z jednej strony są one wykorzystywane w procesie edukacyjnym jako wsparcie rozwoju intelektualnego i emocjonalnego dzieci, pobudzając ich wyobraźnię, kreatywność, logiczne myślenie oraz podejmowanie samodzielnych decyzji. Z drugiej strony, gry komercyjne skupiające się głównie na zysku, a nie na odpowiednich treściach przekazywanych dzieciom i młodzieży, mogą nieść za sobą negatywny wpływ na rozwój młodego człowieka pod kątem społecznym i psychicznym. Mogą prowadzić do różnego rodzaju zaburzeń emocjonalnych, a w najgorszym wypadku do uzależnień. Dlatego też analizowanie gier komputerowych pod kątem wpływu na rozwój dzieci i młodzież staje się istotnym zagadnieniem dotyczącym współczesnej edukacji i wychowania.

Gry cyfrowe postrzegane są jako forma rozrywki lubiana przez dzieci i młodzież. Stanowią one połączenie technologiczne, interaktywne, angażujące graczy na całym świecie. Rozwój gier odzwierciedla postęp technologiczny jak i potrzeby odbiorców. Pojęcie „gier komputerowych” jest niejednoznaczne, ponieważ zawiera w sobie różnorodne treści, znaczenia i skojarzenia, które nie zawsze potrafią być jasno określone.

W dostępnej literaturze można znaleźć wiele prób opisu gier komputerowych. Jedną z propozycji przedstawił S. Łukasz, według którego gry komputerowe są programem zapisanym w dowolnym formacie na nośniku cyfrowym, którego podstawową funkcją jest zapewnienie rozrywki odbiorcy. Odbywa się to poprzez interakcje użytkownika z graficznymi obiektami lub tekstami, które podlegają ustalonym zasadom przez twórców danej gry. W ujęciu przedstawionym przez S. Łukasza gry komputerowe służą zabawie, rozrywce poprzez spędzanie wolnego czasu czy aby odreagować rzeczywistość. Niekiedy gry komputerowe przyjmują postać cyfrowej zabawki, ponieważ służą dostarczaniu emocji i satysfakcji z interakcji ze światem wizualnym, pomijając przy tym potencjał edukacyjny, społeczny czy artystyczny¹⁰⁶.

Tradycyjne środowiska wychowawcze takie jak: rodzina, szkoła i grupa rówieśnicza uległy znaczącemu poszerzeniu o nowe źródła, którymi są multimedia. Telewizja, Internet i komputer oferują dzieciom możliwość poszerzania swojej wiedzy, rozwijania pasji i różnego typu zainteresowań. Świat cyfrowy często rywalizuje ze światem rzeczywistym, prezentując go w negatywny i nacechowany przemocą sposób. Coraz częstszym zjawiskiem, jaki można zaobserwować, jest sprowadzanie świata do roli zabawy, najbardziej widoczne jest to w przekazach medialnych poprzez filmy, programy telewizyjne czy też gry komputerowe¹⁰⁷.

Współczesne gry komputerowe w zależności od rodzaju i gatunku mogą wpływać pozytywnie na wszechstronny rozwój dziecka pod względem różnych umiejętności takich jak:

¹⁰⁶ S. Łukasz, *Magia gier wirtualnych*, Wydawnictwo Mikom, Warszawa 1998, s. 11.

¹⁰⁷ N. Postman, *Zabawić się na śmierć. Dyskurs publiczny w epoce show-businessu*, Wydawnictwo „Muza”, Warszawa 2004, s. 215.

społecznych, emocjonalnych, poznawczych i motorycznych graczy. Badania pokazują, że gry akcji charakteryzujące się szybkim tempem, koordynacją wzrokowo-ruchową, ćwiczące refleks, pamięć operacyjną, kreatywność oraz zdolność podejmowania samodzielnych decyzji uczą skupiania uwagi na najistotniejszych miejscach bądź obiektach w grze.

Gry tego rodzaju ćwiczą również spostrzegawczość także w codziennym życiu. Warto również podkreślić, że gry komputerowe są również wykorzystywane jako wsparcie podczas różnorodnych terapii zarówno psychicznych, jak i fizycznych.

Pierwszym przykładem mogą być osoby z zaburzeniami ruchu, po urazach kończyn a szczególnie ramion. Gra dla takich osób może być wsparciem w rehabilitacji, poprzez powtarzalność ruchów gracza, możliwe jest stopniowe powracanie do sprawności fizycznej jak i psychicznej. Drugim przykładem mogą być osoby z zaburzeniami sensorycznymi takimi jak dotyk, dla takich dzieci i młodzieży gry służą jako fragment terapii, która pozwala im lepiej poznawać, rozumieć różne bodźce występujące w otoczeniu. Gry komputerowe silnie angażują gracza nie tylko pod względem emocjonalnym, ale także pod względem poznawczym.

Gracze z własnej woli i bez przymusu podejmują wysiłek, aby przejść do kolejnego poziomu, rozwiązując na przykład zagadki, dzięki którym ćwiczą wytrwałość, pokonywanie przeszkód jak i samodyscyplinę. Ważnym aspektem gier komputerowych są gry wieloosobowe, występujące w trybie online. W takich grach dzieci uczą się współdziałania, planowania odpowiednich działań w grupie oraz budowania relacji społecznych; oczywiście nie są one takie same, jak relacje społeczne w realu. Natomiast dla dzieci i dorosłych, którzy zmagają się z nieśmiałością bądź problemami emocjonalnymi, ten rodzaj gier stanowi bezpieczną przestrzeń w budowaniu nowych relacji i znajomości jak i przełamują poczucie samotności. Wspólna gra wieloosobowa może również przerodzić się w długoletnie przyjaźnie jak i związki. Badacze skupili się również na rywalizacji między dziećmi, które grają w gry regularnie, a tymi, które nie grają rzadko albo wcale. Okazuje się, że dzieci, które mają często kontakt z grami komputerowymi, rzadziej wykazują skłonność do agresywnego współzawodnictwa, niż dzieci, które grają, rzadko bądź wcale. Za to częstymi zachowaniami prezentowanymi przez dzieci, które często grają jest agresja niedestruktywna, polegająca na silnym wyrażaniu własnych emocji. Gry pomagają im radzić sobie ze stresem oraz zredukować napięcie emocjonalne w kontrolowany i bezpieczny sposób.

Gry komputerowe dobrane odpowiednio do potrzeb i wieku dzieci, mogą być źródłem rozrywki, ale również wiedzy przydatnej do wspierania rozwoju fizycznego, emocjonalnego i społecznego. Ważny jest również umiar i kontrola czasu spędzonego przez dzieci przed ekranem. Nie można też pomijać dobrych aspektów, które dotyczą gier komputerowych, jakie mogą wywierać na dzieciach i nie tylko¹⁰⁸.

¹⁰⁸ A.E. Taper, *Twoje dziecko w sieci. Przewodnik po cyfrowym świecie dla czasami zdezorientowanych rodziców*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2021, s. 80-81.

Kolejnym z plusów wynikających z korzystania z gier cyfrowych jest przygotowanie młodego człowieka do funkcjonowania w świecie nowoczesnych technologii. Korzystając z nich, dzieci mają możliwość oswajania się z obsługą komputera oraz poznania podstaw działania przeróżnych programów, co przyczyni się w przyszłości do łatwiejszego korzystania z narzędzi cyfrowych. Gry komputerowe są wartościowym narzędziem stosowanym w edukacji. Oferuje różne zadania polegające na przeżywaniu, podejmowaniu decyzji, a nawet poczuciu kontroli i władzy, a wszystko w odpowiednich i sprzyjających warunkach pod kontrolą nauczyciela. Ważne jest, gdy dziecko poniesie porażkę, że w grze nie jest ona tak mocna i bolesna jak w życiu codziennym, a zawsze ma możliwość spróbować ponownie bez obawy przed oceną. Taka forma nauki zachęca dzieci do nauki, ponieważ przyjmuje formę zabawy dzięki czemu dzieci szybciej przyswajają nowe informacje¹⁰⁹.

Kluczowe znaczenie w procesie rozwoju i wychowania młodego człowieka ma umiejętne łączenie tradycyjnych oraz nowoczesnych form zabawy. Dzieci, które mają możliwość korzystania z obu tych form aktywności, zazwyczaj lepiej radzą sobie w sytuacjach wymagających szybkiego rozwiązywania problemów, efektywnej współpracy z innymi oraz elastycznego myślenia. Zróżnicowane doświadczenia zabawowe sprzyjają wszechstronnemu rozwojowi kompetencji społecznych, emocjonalnych i poznawczych, które odgrywają istotną rolę w dorosłym życiu. Dlatego tak ważne jest, aby zarówno rodzice, jak i nauczyciele świadomie wykorzystywali w swojej pracy i działaniach wychowawczych tradycyjne oraz nowoczesne formy zabawy, traktując je jako wzajemnie uzupełniające się elementy wspierające harmonijny rozwój dziecka.

Współczesne wychowanie i edukacja powinny skupiać się na znalezieniu równowagi między grami tradycyjnymi a cyfrowymi. Obie formy aktywności mogą wspierać dziecko w jego zainteresowaniach, umiejętnościach w sposób odpowiedni i harmonijny.

Odpowiedzialność za wszechstronny rozwój dziecka spoczywa na dorosłych, którzy powinni być świadomi korzyści i zagrożeń wybierając zarówno zabawki tradycyjne, jak i technologie, z których korzystają najmłodsi. W taki sposób dajemy dziecku możliwość czerpania radości z obu dostępnych światów¹¹⁰.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Celem prowadzonych badań uczyniono zbadanie roli gier tradycyjnych i cyfrowych w kształtowaniu kompetencji społecznych i emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym. Wyniki badań mogą stanowić cenne wskazówki praktyczne dla nauczycieli, wychowawców oraz rodziców w zakresie doboru odpowiednich gier w celu wspierania rozwoju społecznego i emocjonalnego dzieci.

¹⁰⁹ J. Laszkowska, *Oddziaływanie gier komputerowych na młodzież*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2000, nr 7, s. 26-34.

¹¹⁰ J. Kowalska, *Tradycyjne zabawki vs. Nowoczesne technologie – jak znaleźć równowagę?*, https://eduarena.pl/tradycyjne-zabawki-vs-nowoczesne-technologie-jak-znalezc-rownowage/?utm_source=chatgpt.com, [dostęp:14.06.2025].

W podjętym badaniu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankiety. Badaniami sondażowymi objęto 115 nauczycieli wychowania przedszkolnego. Badania przeprowadzono na przełomie 2025 i 2026 roku.

Uzyskane wyniki pozwoliły na sformułowanie wniosków oraz ocenę opinii i postaw w kontekście rozwiązywania głównego problemu badawczego.

ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

W badanej grupie respondentów wszystkie osoby były kobietami, co odzwierciedla charakterystyczną dla polskiego systemu edukacji silną feminizację zawodu nauczyciela, szczególnie w obszarze wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej. Fakt ten może wpływać na specyfikę udzielanych odpowiedzi, oddając perspektywę grupy zawodowej, która dominuje na tym etapie edukacji.

Z udzielonych odpowiedzi wynika, że najliczniejszą grupę stanowili nauczyciele z ponad dziesięcioletnim stażem zawodowym. Taką odpowiedź wskazało 46 respondentów. Drugą pod względem liczebności grupę tworzyli nauczyciele pracujący w zawodzie od 1 do 5 lat – było ich 34. Kolejnych 20 osób zadeklarowało staż pracy w przedziale od 6 do 10 lat. Najmniejszą grupę stanowili respondenci z najkrótszym doświadczeniem zawodowym, pracujący w zawodzie krócej niż rok.

Interpretacja tych danych wskazuje, że w badanej próbie dominują osoby z dużym doświadczeniem zawodowym. Może to oznaczać, że prezentowane w badaniu opinie odzwierciedlają przede wszystkim perspektywę praktyków z wieloletnim stażem, co może sprzyjać bardziej refleksyjnemu i krytycznemu podejściu do ocenianych zagadnień.

Analiza wykorzystania gier tradycyjnych i cyfrowych w edukacji przedszkolnej

Gry tradycyjne odgrywają istotną rolę w pracy z dziećmi, wspierając ich rozwój społeczny, emocjonalny oraz ruchowy. Zakres i częstotliwość ich wykorzystania w praktyce dydaktyczno-wychowawczej zależą w dużej mierze od podejścia nauczyciela do procesu edukacyjnego.

Analiza wyników wykazała, że największa grupa respondentów ($n = 62$) deklaruwała codzienne wykorzystywanie gier tradycyjnych w pracy z dziećmi. Kolejnych 39 osób wskazało, że stosuje je kilka razy w tygodniu, natomiast 7 nauczycieli korzysta z nich raz w tygodniu. Rzadziej niż raz w tygodniu gry tradycyjne wykorzystuje 5 badanych, a jedynie 2 osoby zadeklarowały, że nie stosują ich w ogóle.

Uzyskane wyniki wskazują, że gry tradycyjne są powszechnie wykorzystywane przez nauczycieli wychowania przedszkolnego. Jedynie niewielka grupa respondentów stosuje je sporadycznie lub nie wykorzystuje ich wcale. Świadczy to o utrzymującym się znaczeniu gier tradycyjnych jako ważnego elementu pracy pedagogicznej oraz narzędzia wspierającego wszechstronny rozwój dziecka.

Gry cyfrowe stanowią atrakcyjną formę aktywności edukacyjnej, która może wspierać rozwój różnych kompetencji dzieci. Częstotliwość ich wykorzystywania w przedszkolu jest uzależniona od doświadczenia nauczyciela, jego kompetencji cyfrowych oraz stosunku do nowoczesnych technologii. Z przeprowadzonych badań wynika, że największa grupa respondentów ($n = 40$) wykorzystuje gry cyfrowe kilka razy w tygodniu. Kolejnych 29 osób deklaruje stosowanie ich sporadycznie, natomiast 28 nauczycieli korzysta z nich raz w tygodniu. Codzienne wykorzystywanie gier cyfrowych zadeklarowało 10 badanych, podczas gdy 8 osób nie stosuje ich w swojej pracy w ogóle.

Wyniki badań wskazują, że gry cyfrowe są obecne w praktyce pedagogicznej większości nauczycieli wychowania przedszkolnego. Choć ich wykorzystanie jest mniej powszechne niż w przypadku gier tradycyjnych, zdecydowana większość respondentów korzysta z nich przynajmniej okazjonalnie. Może to świadczyć o rosnącym znaczeniu technologii cyfrowych jako narzędzi wspierających proces edukacyjny i rozwój dzieci w wieku przedszkolnym.

Gry tradycyjne odgrywają istotną rolę w rozwijaniu kompetencji społecznych dzieci w wieku przedszkolnym. Umożliwiają nabywanie i doskonalenie wielu umiejętności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w grupie rówieśniczej.

Tabela 1. Kompetencje społeczne rozwijane poprzez gry tradycyjne

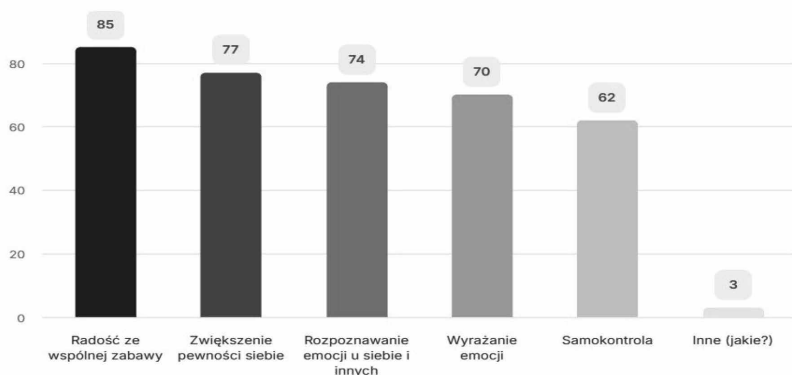
Odpowiedź	Liczba	Udział
Umiejętność współpracy	90	78,3%
Przestrzeganie zasad	88	76,5%
Budowa relacji z rówieśnikami	75	65,2%
Umiejętność pracy w grupie	58	50,4%
Umiejętność rozwiązywania problemów	54	47%
Komunikacja werbalna	42	36,5%
Empatia	24	20,9%
Inne (jakie?)	3	2,6%

Źródło: badanie własne.

Analiza odpowiedzi nauczycieli wskazuje, że najczęściej rozwijaną dzięki grom tradycyjnym kompetencją społeczną są umiejętności współpracy – odpowiedź tę wskazało 90 respondentów. Niewiele mniej osób ($n = 88$) uznało, że gry tradycyjne sprzyjają przestrzeganiu zasad i reguł. Zdaniem 75 nauczycieli gry te wspierają również budowanie relacji z rówieśnikami. Kolejnych 58 osób wskazało rozwój umiejętności pracy w grupie, natomiast 42 respondentów podkreśliło znaczenie gier tradycyjnych dla rozwoju komunikacji werbalnej. Najrzadziej wskazywaną kompetencją była empatia, którą zaznaczyły 24 osoby. Trzech respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Wyniki przedstawione w tabeli 1 wskazują, że nauczyciele dostrzegają znaczący potencjał gier tradycyjnych w rozwijaniu kompetencji społecznych dzieci w wieku przedszkolnym. Najczęściej wskazywano ich wpływ na kształtowanie umiejętności współpracy, przestrzegania zasad oraz budowania relacji z rówieśnikami. Otrzymane wyniki sugerują, że gry tradycyjne mogą stanowić wartościowe narzędzie wspierające rozwój społeczny dziecka oraz przygotowujące je do funkcjonowania w grupie i szerszym środowisku społecznym.

Kompetencje emocjonalne odgrywają istotną rolę w rozwoju dziecka, wpływając na jego zdolność do rozumienia i regulowania własnych emocji oraz funkcjonowania w relacjach społecznych. Ich kształtowanie rozpoczyna się już we wczesnym dzieciństwie i zachodzi między innymi podczas codziennych aktywności oraz zabawy.



Wykres 1. Kompetencje emocjonalne rozwijane poprzez gry tradycyjne

Źródło: badanie własne.

Analiza powyższego wykresu wskazuje, że zdaniem nauczycieli wychowania przedszkolnego gry tradycyjne w największym stopniu sprzyjają rozwijaniu radości ze wspólnej zabawy – odpowiedź tę wskazało 85 respondentów. Kolejną często wskazywaną kompetencją była pewność siebie, którą zaznaczyło 77 nauczycieli. Zdaniem 74 respondentów gry tradycyjne wspierają również rozwój umiejętności rozpoznawania emocji, własnych i innych osób. Następnie 70 badanych uznało, że gry te sprzyjają wyrażaniu emocji, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Z kolei 62 osoby wskazały na rozwój samokontroli emocjonalnej. Odpowiedź „inne” wybrało 3 respondentów, nie podając dodatkowego uzasadnienia.

Wyniki przedstawione na wykresie 1 wskazują, że nauczyciele dostrzegają znaczący potencjał gier tradycyjnych w rozwijaniu kompetencji emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym. Najczęściej wskazywano ich wpływ na kształtowanie pozytywnych emocji związanych ze wspólną zabawą, wzmacnianie pewności siebie oraz rozwój umiejętności rozpoznawania

i wyrażania emocji. Otrzymane wyniki sugerują, że gry tradycyjne mogą stanowić wartościowe narzędzie wspierające rozwój emocjonalny dziecka.

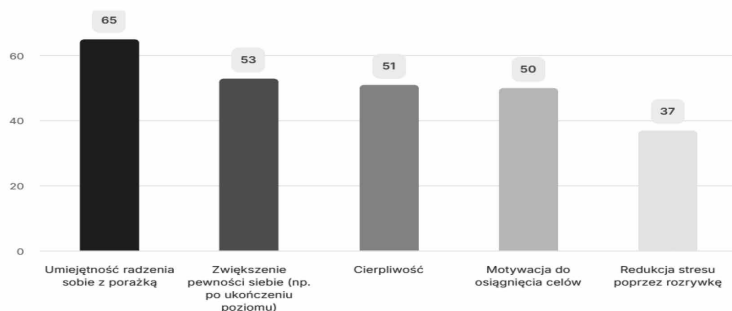
Gry tradycyjne są uznawane za wartościowe narzędzie wspierające rozwój dziecka w wieku przedszkolnym. Dzięki swojej różnorodności angażują dzieci w działania wymagające współpracy, komunikacji, przestrzegania zasad oraz rozwiązywania problemów. W związku z tym mogą przyczyniać się do kształtowania wielu kompetencji istotnych dla prawidłowego funkcjonowania dziecka. W celu określenia znaczenia gier tradycyjnych zapytano nauczycieli o korzyści wynikające z ich stosowania w pracy z dziećmi.

Respondenci zwracali uwagę przede wszystkim na ich pozytywny wpływ na rozwój kompetencji społecznych i emocjonalnych, takich jak wzrost pewności siebie, integracja z grupą rówieśniczą, rozwój umiejętności komunikacyjnych czy kształtowanie empatii.

Uzyskane wyniki pokazują, że nauczyciele postrzegają gry tradycyjne jako wartościowe narzędzie wspierające wszechstronny rozwój dziecka. Wskazywane korzyści obejmują nie tylko rozwój społeczny i emocjonalny, ale również poznawczy. Zdaniem respondentów umiejętności nabywane podczas uczestnictwa w grach tradycyjnych mogą odgrywać istotną rolę w przygotowaniu dziecka do funkcjonowania w grupie rówieśniczej oraz w szerszym środowisku społecznym.

W odniesieniu do gier cyfrowych analiza odpowiedzi nauczycieli wychowania przedszkolnego wskazuje, że większość respondentów dostrzega pozytywny wpływ gier cyfrowych na rozwój umiejętności społecznych dzieci. Najczęściej nauczyciele oceniali ten wpływ jako umiarkowany, natomiast znaczna część badanych uznała, że gry cyfrowe wspierają rozwój kompetencji społecznych w dużym stopniu. Respondenci wskazywali przede wszystkim na możliwość rozwijania komunikacji, współpracy oraz interakcji między dziećmi. Jednocześnie wielu nauczycieli podkreślało, że gry tradycyjne stwarzają więcej okazji do bezpośrednich kontaktów społecznych i wspólnego działania w rzeczywistym środowisku.

Oprócz kompetencji społecznych nauczyciele dostrzegają również potencjał gier cyfrowych w zakresie wspierania rozwoju emocjonalnego dzieci (wykres 2).



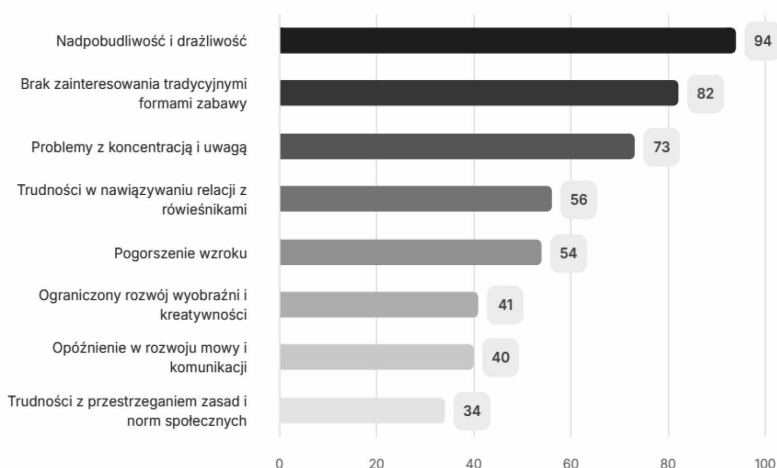
Wykres 2. Kompetencje emocjonalne rozwijane poprzez gry cyfrowe

Źródło: badanie własne.

Wykorzystywanie gier cyfrowych wspiera i rozwija kompetencje emocjonalne, umożliwiając ćwiczenie wielu przydatnych umiejętności. Najczęściej wskazywaną korzyścią była nauka radzenia sobie z porażką, którą zaznaczyło 65 respondentów. Zdaniem nauczycieli gry cyfrowe mogą stwarzać sytuacje wymagające wytrwałości, kontroli emocji oraz podejmowania kolejnych prób po niepowodzeniu. Kolejną często wskazywaną kompetencją była pewność siebie (53 osoby), rozwijana poprzez doświadczanie sukcesów i pokonywanie kolejnych wyzwań. Ponadto 51 respondentów zwróciło uwagę na rozwój cierpliwości, a 50 osób wskazało wzrost motywacji do osiągania wyznaczonych celów. Najrzadziej wybieraną odpowiedzią była redukcja stresu poprzez rozrywkę, którą wskazało 37 nauczycieli.

Uzyskane wyniki sugerują, że gry cyfrowe mogą stanowić wartościowe narzędzie wspierające rozwój zarówno kompetencji społecznych, jak i emocjonalnych dzieci w wieku przedszkolnym. Respondenci podkreślali jednak, że osiągnięcie pozytywnych efektów zależy od odpowiedniego doboru gier do wieku i potrzeb dzieci oraz świadomego wykorzystywania ich przez nauczyciela w celach edukacyjnych i wychowawczych. Odpowiednio zaplanowane aktywności cyfrowe mogą stwarzać dzieciom okazje do podejmowania wyzwań, rozwiązywania problemów, radzenia sobie z trudnościami oraz wyciągania wniosków z własnych doświadczeń.

Należy jednak podkreślić, że pozytywny wpływ gier cyfrowych na rozwój dziecka jest uzależniony od sposobu i czasu ich użytkowania. Chociaż odpowiednio dobrane gry mogą wspierać rozwój wielu kompetencji, ich nadmierne wykorzystywanie może wiązać się z określonymi zagrożeniami dla prawidłowego funkcjonowania młodego człowieka. Z tego względu istotne jest zachowanie równowagi pomiędzy aktywnościami cyfrowymi a innymi formami zabawy i nauki. W związku z tym w dalszej części analizy zwrócono uwagę na zagrożenia wynikające z nadmiernego korzystania z gier cyfrowych przez dzieci w wieku przedszkolnym.



Wykres 3. Zagrożenia wynikające z nadmiernego korzystania z gier cyfrowych

Źródło: badanie własne.

Analiza odpowiedzi nauczycieli wychowania przedszkolnego wskazuje, że dostrzegają oni szereg zagrożeń związanych z nadmiernym korzystaniem przez dzieci z gier cyfrowych. Najczęściej wskazywanym problemem była nadpobudliwość i drażliwość dzieci, którą zaznaczyło 94 respondentów. Zdaniem nauczycieli może to utrudniać funkcjonowanie dziecka w grupie rówieśniczej oraz wpływać na jakość jego relacji społecznych.

Kolejnym często wskazywanym zagrożeniem był spadek zainteresowania tradycyjnymi formami zabawy, co zauważyło 82 badanych. Ponadto 73 respondentów zwróciło uwagę na problemy z koncentracją uwagi, które mogą utrudniać udział dzieci w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych oraz aktywnościach podejmowanych wspólnie z rówieśnikami. Trudności w nawiązywaniu relacji społecznych wskazało 56 nauczycieli.

Respondenci dostrzegali również potencjalne konsekwencje zdrowotne związane z nadmiernym korzystaniem z urządzeń elektronicznych. Problemy ze wzrokiem wskazały 54 osoby. Z kolei 41 nauczycieli uznało, że nadmierne korzystanie z gier cyfrowych może ograniczać rozwój wyobraźni i kreatywności, natomiast 40 respondentów zwróciło uwagę na możliwe ograniczenie rozwoju mowy i kompetencji komunikacyjnych. Najrzadziej wskazywanym zagrożeniem były trudności z przestrzeganiem zasad i norm społecznych, które zaznaczyły 34 osoby.

Uzyskane wyniki pokazują, że nauczyciele dostrzegają zarówno korzyści, jak i potencjalne zagrożenia związane z wykorzystywaniem gier cyfrowych przez dzieci w wieku przedszkolnym. Najczęściej wskazywane negatywne konsekwencje dotyczyły funkcjonowania społecznego, emocjonalnego oraz poznawczego dziecka. Wyniki te sugerują, że korzystanie z gier cyfrowych powinno odbywać się w sposób kontrolowany i dostosowany do wieku oraz potrzeb rozwojowych dzieci. Istotne znaczenie ma również zachowanie równowagi pomiędzy aktywnościami cyfrowymi a tradycyjnymi formami zabawy, które wspierają wszechstronny rozwój dziecka.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badania wskazują, że zarówno gry tradycyjne, jak i cyfrowe są wykorzystywane przez nauczycieli wychowania przedszkolnego jako narzędzia wspierające rozwój dzieci. Wyniki pokazują jednak, że gry tradycyjne są stosowane częściej są postrzegane jako bardziej skuteczne w rozwijaniu kompetencji społecznych oraz emocjonalnych. Nauczyciele szczególnie podkreślali ich znaczenie w kształtowaniu umiejętności współpracy, przestrzegania zasad, budowania relacji z rówieśnikami, a także w rozwijaniu pewności siebie i umiejętności rozpoznawania emocji.

Jednocześnie badani dostrzegają potencjał gier cyfrowych w zakresie wspierania rozwoju wybranych kompetencji społecznych i emocjonalnych. Zdaniem respondentów odpowiednio dobrane gry mogą sprzyjać rozwijaniu umiejętności radzenia sobie z porażką, cierpliwości, motywacji do działania oraz wiary we własne możliwości. Korzyści te są jednak uzależnione od sposobu wykorzystywania gier oraz dostosowania ich do wieku i potrzeb rozwojowych dzieci.

Wyniki badań wskazują również na świadomość nauczycieli dotyczącą zagrożeń wynikających z nadmiernego korzystania z gier cyfrowych. Najczęściej wymieniano problemy związane z nadpobudliwością, spadkiem zainteresowania tradycyjnymi formami zabawy, trudnościami z koncentracją oraz ograniczeniem kontaktów społecznych. Otrzymane rezultaty sugerują zatem, że skuteczne wykorzystanie gier cyfrowych w edukacji przedszkolnej wymaga zachowania równowagi pomiędzy aktywnościami cyfrowymi a tradycyjnymi formami zabawy.

Podsumowując, gry tradycyjne i cyfrowe mogą stanowić wartościowe elementy procesu dydaktyczno-wychowawczego, jednak ich rola oraz zakres oddziaływania są różnie oceniane przez nauczycieli. Najkorzystniejsze efekty rozwojowe można osiągnąć poprzez świadome i zrównoważone łączenie obu form aktywności, z uwzględnieniem potrzeb oraz możliwości dzieci w wieku przedszkolnym.

BIBLIOGRAFIA

1. Brzeziński J., Kowalik S., *Społeczna psychologia kliniczna*, [w:] *Diagnoza psychologiczna w praktyce społecznej*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo PWN, Warszawa 2001.
2. Kopoczek R., *Wstęp do wiedzy o grach tradycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013.
3. Kowalska J., *Tradycyjne zabawki vs. Nowoczesne technologie – jak znaleźć równowagę?*, https://eduarena.pl/tradycyjne-zabawki-vs-nowoczesne-technologie-jak-znalezc-rownowage/?utm_source=chatgpt.com, [dostęp:14.06.2025].
4. Laszkowska J., *Oddziaływanie gier komputerowych na młodzież*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2000, nr 7.
5. Łukasz S., *Magia gier wirtualnych*, Wydawnictwo Mikom, Warszawa 1998.
6. Okoń W., *Zabawa a rzeczywistość*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1995.
7. Postman N., *Zabawić się na śmierć. Dyskurs publiczny w epoce show-businessu*, Wydawnictwo „Muza”, Warszawa 2004.
8. Schaffer H. R., *Psychologia dziecka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
9. Taper A. E., *Twoje dziecko w sieci. Przewodnik po cyfrowym świecie dla czasami zdezorientowanych rodziców*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2021.

THE ROLE OF TRADITIONAL AND DIGITAL GAMES IN SHAPING SOCIAL AND EMOTIONAL COMPETENCIES IN PRESCHOOL CHILDREN

ABSTRACT

The aim of the article was to present the role of traditional and digital games in shaping social and emotional competencies in preschool-aged children. The theoretical section discusses the importance of these competencies as well as the functions of both types of games in

child development, highlighting their educational potential and differences in their impact. The empirical section presents survey research conducted among 115 preschool teachers regarding the use of games in educational practice. The conclusions emphasise the need for the conscious and balanced use of both forms of play in preschool education.

MŁODY CZŁOWIEK W EUROPEJSKIM SYSTEMIE EDUKACJI I PRACY: KSZTAŁCENIE, MOBILNOŚĆ I ROZWÓJ ZAWODOWY W WARUNKACH TRANSFORMACJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH

STRESZCZENIE

Artykuł analizuje współczesne uwarunkowania funkcjonowania młodych ludzi w europejskim systemie edukacji i pracy w kontekście transformacji cyfrowej, zielonej oraz zmian społeczno-gospodarczych. Celem opracowania jest identyfikacja mechanizmów wspierających rozwój kompetencji, mobilność edukacyjną i zawodową oraz proces przejścia z edukacji na rynek pracy. Badanie oparto na analizie dokumentów strategicznych Unii Europejskiej, raportów dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz literatury przedmiotu. Szczególną uwagę poświęcono roli mobilności edukacyjnej, uczenia się poprzez pracę (work-based learning) oraz konkursów umiejętności jako narzędzi rozwijania kompetencji zawodowych, społecznych i obywatelskich. W artykule zaproponowano również model teoretyczny integrujący koncepcję Job Demands-Resources oraz teorię autodeterminacji, wyjaśniający proces rozwoju młodego człowieka w europejskim ekosystemie edukacji i pracy. Wyniki wskazują, że skuteczna integracja edukacji formalnej, pozaformalnej i praktycznej zwiększa szanse na zatrudnienie, wspiera rozwój kompetencji przyszłości oraz wzmacnia zdolność adaptacji młodzieży do zmieniających się wymagań rynku pracy. Jednocześnie utrzymują się bariery związane z nierównościami w dostępie do edukacji i pracy oraz z niedopasowaniem kompetencyjnym.

WPROWADZENIE

Współczesne społeczeństwa europejskie funkcjonują w warunkach dynamicznych przemian technologicznych, społecznych i ekonomicznych, które w sposób zasadniczy redefiniują zarówno rolę edukacji, jak i oczekiwania wobec młodego pokolenia. W szczególności transformacja cyfrowa oraz ekologiczna, będące jednymi z głównych kierunków polityki

¹¹¹ dr, Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Technologii Eksploatacji.

rozwoju Unii Europejskiej, w połączeniu z procesami globalizacji oraz zmianami demograficznymi, wpływają na konieczność nieustannego dostosowywania systemów edukacyjnych do nowych realiów społeczno-gospodarczych. W efekcie rośnie znaczenie kompetencji nie tylko zawodowych, lecz także społecznych, cyfrowych i adaptacyjnych, które umożliwiają jednostce funkcjonowanie w złożonym i zmiennym środowisku pracy oraz edukacji (Komisja Europejska, 2022). W tym kontekście edukacja przestaje być procesem ograniczonym do młodości, a staje się elementem ciągłego rozwoju, wpisując się w koncepcję uczenia się przez całe życie, będącą jednym z fundamentów europejskiej polityki społecznej i edukacyjnej.

Wyzwania cywilizacyjne sprawiają, że młody człowiek wchodzący w dorosłość musi nie tylko zdobywać wiedzę, ale również rozwijać zdolność adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych, społecznych i kulturowych. Oznacza to konieczność łączenia wiedzy teoretycznej z praktycznym doświadczeniem oraz rozwijania umiejętności funkcjonowania w środowiskach międzynarodowych i wielokulturowych. Europejskie systemy edukacyjne coraz silniej odpowiadają na te potrzeby poprzez wdrażanie rozwiązań integrujących edukację formalną z doświadczeniem zawodowym oraz wspierających mobilność edukacyjną. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera pytanie o możliwości rozwoju młodego człowieka w Europie oraz o rolę instytucji edukacyjnych i programów unijnych w kształtowaniu jego ścieżki kariery. Analiza dokumentów strategicznych Unii Europejskiej oraz badań empirycznych wskazuje, że współczesne podejście do edukacji młodzieży opiera się na budowaniu spójnego ekosystemu, w którym kluczową rolę odgrywają różnorodne formy uczenia się – zarówno formalne, pozaformalne, jak i nieformalne. Tak rozumiany system edukacyjny uwzględnia potrzebę integracji wiedzy, umiejętności i doświadczeń, a jego celem jest przygotowanie jednostki do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym.

1. CEL BADAŃ

Celem niniejszego artykułu jest pogłębiona analiza współczesnych uwarunkowań funkcjonowania młodego człowieka w obszarze edukacji i pracy w Europie, ze szczególnym uwzględnieniem dostępnych możliwości kształcenia, mobilności edukacyjnej oraz rozwoju zawodowego w kontekście dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych. Analiza koncentruje się na identyfikacji kluczowych mechanizmów wspierających proces przejścia młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy, a także na określeniu roli instytucji edukacyjnych i europejskich polityk w kształtowaniu kompetencji przyszłości. W artykule przyjęto podejście analityczno-syntetyczne, opierające się na przeglądzie dokumentów strategicznych Unii Europejskiej oraz raportów badawczych dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, mobilności edukacyjnej oraz programów wsparcia młodzieży. Szczególna

uwaga została poświęcona analizie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), mobilności transnarodowej realizowanej w ramach programów takich jak Erasmus+, a także modelom uczenia się poprzez doświadczenie (*workbased learning*). W oparciu o te źródła dokonano oceny, w jaki sposób poszczególne elementy europejskiego systemu edukacyjnego wpływają na rozwój kompetencji zawodowych, społecznych i obywatelskich młodych ludzi oraz na ich pozycję na rynku pracy.

Istotnym elementem celu badań jest również identyfikacja barier i ograniczeń wpływających na możliwości rozwoju młodego pokolenia. W analizie uwzględniono problem niedopasowania kompetencyjnego, nierówności w dostępie do edukacji i mobilności, a także zróżnicowanie regionalne w obrębie Europy. W artykule podjęto próbę interpretacji tych zjawisk w kontekście współczesnych wyzwań. Dodatkowym celem pracy jest teoretyczne uporządkowanie analizowanych zagadnień poprzez zaproponowanie modelu wyjaśniającego proces rozwoju młodego człowieka w europejskim ekosystemie edukacji i pracy. Model ten integruje ujęcie systemowe z perspektywami psychologicznymi, w szczególności teorią *Job Demands-Resources* oraz *SelfDetermination Theory*, co pozwala na kompleksowe ujęcie relacji między strukturą systemu edukacyjnego, dostępem do zasobów oraz mechanizmami motywacyjnymi jednostki.

2. MATERIAŁ I METODY

Artykuł opiera się na jakościowym podejściu badawczym, wykorzystując analizę dokumentów jako metodę podstawową. Zastosowanie tej metody wynika z charakteru problematyki koncentrującej się na identyfikacji trendów oraz uwarunkowań funkcjonowania młodego człowieka w europejskim systemie edukacji i pracy. Analiza dokumentów umożliwiła interpretację treści raportów, strategii i opracowań instytucjonalnych, które odzwierciedlają kierunki rozwoju polityk edukacyjnych oraz rynku pracy w Europie. Materiał badawczy obejmował dokumenty Komisji Europejskiej, raporty dotyczące kształcenia zawodowego i mobilności edukacyjnej oraz opracowania projektów edukacyjnych. Dobór źródeł miał charakter celowy i skupiał się na materiałach bezpośrednio związanych z rozwojem młodzieży, systemem VET, mobilnością oraz uczeniem się poprzez doświadczenie. Analiza miała charakter interpretacyjny i polegała na identyfikacji kluczowych kategorii tematycznych, a następnie ich syntezy w celu określenia głównych tendencji oraz wyzwań. Szczególną uwagę poświęcono relacjom między edukacją a rynkiem pracy, roli mobilności oraz problemowi nierówności w dostępie do edukacji. Uzupełnieniem analizy była refleksja teoretyczna, odwołująca się do koncepcji JDR oraz SDT, co pozwoliło pogłębić interpretację wyników i opracować model wyjaśniający proces rozwoju młodego człowieka w Europie. Zastosowane podejście ma charakter *desk research* i opiera się na analizie danych wtórnych, co umożliwia syntetyczne ujęcie badanego problemu w perspektywie systemowej i teoretycznej.

3. WYNIKI

3.1. EUROPEJSKI SYSTEM KSZTAŁCENIA A ROZWÓJ MŁODEGO CZŁOWIEKA

System edukacyjny w Europie opiera się na wielopoziomowej strukturze kształcenia, ujednoliconej za pomocą Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia (ISCED). Dzięki tej klasyfikacji możliwe jest porównywanie poziomu wykształcenia w różnych krajach oraz uznawanie kwalifikacji zdobytych w odmiennych systemach edukacyjnych, co sprzyja mobilności edukacyjnej i zawodowej młodych ludzi¹¹². ISCED stanowi uniwersalne narzędzie statystyczne opracowane przez UNESCO, które umożliwia porównywanie systemów edukacyjnych niezależnie od ich struktury i kontekstu instytucjonalnego¹¹³. W tej klasyfikacji wyróżnia się 9 poziomów kształcenia (ISCED 0–8), obejmujących cały cykl edukacyjny od edukacji przedszkolnej po studia doktoranckie. Szczególne znaczenie dla rozwoju młodego człowieka mają poziomy ISCED 3 i ISCED 4, które obejmują edukację ponadpodstawową oraz policealną i stanowią kluczowy etap przejścia między systemem edukacji a rynkiem pracy¹¹⁴. Na tym etapie kształcenia dochodzi do wyraźnego ukierunkowania ścieżek edukacyjnych; uczniowie mogą kontynuować naukę w systemie szkolnictwa wyższego lub podjąć zatrudnienie, wykorzystując zdobyte kwalifikacje. W tym sensie edukacja na poziomach ISCED 3 i 4 pełni funkcję dualną, łącząc cele ogólnokształcące z przygotowaniem zawodowym, co jest szczególnie istotne w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy. Jednocześnie dzięki zastosowaniu jednolitej klasyfikacji kwalifikacje uzyskane na tych poziomach są rozpoznawalne międzynarodowo, co zwiększa możliwości mobilności edukacyjnej i zawodowej młodzieży w obrębie europejskiego rynku pracy. Istotnym uzupełnieniem systemu ISCED w europejskiej przestrzeni edukacyjnej są Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF), które stanowią wspólny system odniesienia dla krajowych systemów kwalifikacji. EQF obejmuje osiem poziomów kwalifikacji, opisanych w kategoriach efektów uczenia się, wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Dzięki temu możliwe jest nie tylko porównywanie formalnego poziomu wykształcenia, lecz także realnych kompetencji jednostki niezależnie od miejsca i sposobu ich zdobycia. Ramy te pełnią funkcję narzędzia umożliwiającego „tłumaczenie” różnych systemów edukacyjnych na wspólny język kwalifikacji, co znacząco zwiększa przejrzystość i porównywalność dyplomów w Europie¹¹⁵. W konsekwencji EQF wspierają mobilność edukacyjną i zawodową, ułatwiają uzna-

¹¹² UNESCO, *International Standard Classification of Education: ISCED 2011*, Montreal 2012, s. 10–15.

¹¹³ Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji (ISCED), https://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99dzynarodowa_Standardowa_Klasyfikacja_Edukacji (dostęp: 9 czerwca 2026).

¹¹⁴ Poziomy wykształcenia ISCED, <https://www.opiwpr.org.pl/files/projekty/47/Pozostale-dokumenty/Poziomy-wyksztalcenia-ISCED.pdf> (dostęp: 9 czerwca 2026).

¹¹⁵ Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK), <https://europass.europa.eu/pl/european-qualifications-framework-k-eqf> (dostęp: 9 czerwca 2026).

wanie kwalifikacji oraz promują ideę uczenia się przez całe życie. Uzupełnieniem powyższych narzędzi jest Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów (ISCO), opracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO). Klasyfikacja ta porządkuje zawody według zakresu wykonywanych zadań oraz wymaganych kompetencji, umożliwiając międzynarodowe porównywanie danych dotyczących rynku pracy¹¹⁶. ISCO stanowi podstawę dla krajowych klasyfikacji zawodów i jest szeroko wykorzystywane w analizach statystycznych, badaniach rynku pracy oraz polityce zatrudnienia¹¹⁷. Co istotne, struktura ISCO uwzględnia poziom kwalifikacji i stopień specjalizacji zawodów, co pozwala powiązać system edukacji (ISCED) z rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy.

Zintegrowane zastosowanie ISCED, EQF oraz ISCO tworzy spójny europejski system odniesienia, który umożliwia powiązanie edukacji, kwalifikacji i struktury zawodowej. Dzięki temu młody człowiek funkcjonujący w europejskim systemie edukacji zyskuje większą przejrzystość ścieżek rozwoju edukacyjnego i zawodowego, a także możliwość przenoszenia kwalifikacji między krajami. System ten sprzyja lepszemu dopasowaniu efektów kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz wzmacnia konkurencyjność absolwentów. W konsekwencji europejski system kształcenia pełni nie tylko funkcję rozwojową wobec jednostki, lecz także stanowi istotny element polityki gospodarczej i społecznej, wspierając rozwój kapitału ludzkiego oraz mobilność zawodową na arenie międzynarodowej.

3.2. MOBILNOŚĆ EDUKACYJNA JAKO CZYNNIK ROZWOJU

Współczesne przemiany społeczno-gospodarcze w Europie nadają szczególne znaczenie umiędzynarodowieniu kształcenia zawodowego oraz zwiększeniu mobilności edukacyjnej młodych ludzi jako kluczowym czynnikom ich rozwoju zawodowego i adaptacji na rynku pracy¹¹⁸. Inicjatywy takie jak działalność sieci *Euro App Mobility* oraz powstanie Europejskiej Koalicji na rzecz Mobilności Uczniów Kształcenia Zawodowego (*European Coalition for Apprentice Mobility*) wskazują na rosnącą potrzebę zapewnienia uczniom kształcenia zawodowego równych możliwości zdobywania doświadczeń międzynarodowych, porównywalnych z tymi, które oferuje szkolnictwo wyższe¹¹⁹. Mobilność edukacyjna sprzyja bowiem nie tylko rozwojowi kompetencji zawodowych, lecz także umiejętności przekrojowych, takich jak zdolność pracy w środowisku międzykulturowym, krytyczne myślenie czy świadomość europejska¹²⁰. W kontekście

¹¹⁶ Klasyfikacja zawodów i specjalności, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> (dostęp: 9 czerwca 2026).

¹¹⁷ International Labour Organisation, *International Standard Classification of Occupations (ISCO08)*, <https://isco.ilo.org/> (dostęp: 9 czerwca 2026).

¹¹⁸ European Commission, *European Education Area and Mobility Strategies*, Bruksela 2020, s. 5–9.

¹¹⁹ Euro App Mobility, *Apprentice Mobility in Europe*, <http://www.euroappmobility.eu/en/> (dostęp: 9 czerwca 2026).

¹²⁰ Cedefop, *Work-Based Learning and Mobility in VET*, Luxembourg 2020, s. 22–26.

strategii Unii Europejskiej, ukierunkowanej na budowę „Unijnego Obszaru Umiejętności”, mobilność uczniów kształcenia zawodowego stanowi istotny instrument wspierania konkurencyjności gospodarki, przeciwdziałania niedoborom kadrowym oraz realizacji transformacji cyfrowej i zielonej¹²¹. Umiędzynarodowienie ścieżek kształcenia zawodowego wymaga nie tylko zwiększenia liczby mobilności, lecz także wzmocnienia kompetencji instytucjonalnych poprzez rozwój wyspecjalizowanych koordynatorów mobilności, zdolnych do integracji działań edukacyjnych z potrzebami przedsiębiorstw i rynku pracy.

Istotnym elementem tej dynamiki jest również inicjatywa „Towards the European Apprenticeship Area”, w ramach której planowane wydarzenie w Paryżu (15.10.2026, Wielki Amfiteatr Sorbony, 10:00–17:30) stanowi forum dialogu pomiędzy decydentami publicznymi, partnerami społecznymi oraz instytucjami edukacyjnymi, ukierunkowane na wypracowanie rekomendacji dotyczących rozwoju mobilności długoterminowej oraz eliminacji barier ograniczających jej skalę¹²². Udział w tego typu wydarzeniach stanowi jednocześnie zaproszenie do aktywnego współtworzenia europejskiej przestrzeni edukacyjnej, w której mobilność, uznawalność efektów uczenia się oraz współpraca transnarodowa stają się fundamentem rozwoju młodego człowieka w zmieniającym się świecie pracy. Instytucja goszcząca pokrywa koszt uczestnictwa praktykantów. Natomiast 14.10.2026 odbędzie się Spotkanie Europejskich Praktykantów z różnych krajów Europy, którzy uczestniczyli w zagranicznych mobilnościach edukacyjnych lub zawodowych. Spotkanie będzie okazją do wymiany doświadczeń, dyskusji na temat przyszłości kształcenia zawodowego i mobilności międzynarodowej oraz wypracowania wspólnej wizji rozwoju europejskich programów mobilności. Szczególnym celem spotkania jest wyłonienie przedstawiciela uczestników, który podczas konferencji organizowanej 15.10.2026 r. zaprezentuje perspektywę młodych Europejczyków korzystających z mobilności edukacyjnej i zawodowej. Poszukujemy jednej lub dwóch osób z Polski, które uczestniczyły w zagranicznej mobilności edukacyjnej lub zawodowej, chciałyby podzielić się swoimi doświadczeniami oraz są zainteresowane aktywnym udziałem w międzynarodowej dyskusji na temat przyszłości kształcenia zawodowego w Europie. Organizatorzy zapewniają pokrycie kosztów podróży oraz zakwaterowania.

Programy mobilności, w szczególności Erasmus+, umożliwiają zdobywanie doświadczeń w różnych kontekstach edukacyjnych i zawodowych, co sprzyja rozwojowi kompetencji językowych, międzykulturowych oraz zawodowych¹²³. Badania wskazują, że uczestnictwo w mobilności zwiększa szanse na zatrudnienie oraz wspiera świadome kształtowanie ścieżki kariery, ponieważ pozwala młodym ludziom lepiej poznać specyfikę wybranego zawodu.

¹²¹ European Commission, *European Skills Agenda*, Bruksela 2020, s. 10–14.

¹²² European Commission, *Towards the European Apprenticeship Area Conference*,

¹²³ M. Pachocki, *Mobilność edukacyjna studentów w Europie*, Warszawa 2018, s. 45–52.

W rezultacie mobilność pełni funkcję nie tylko edukacyjną, lecz także orientacyjną i rozwojową. Jednocześnie mobilność edukacyjna nie ogranicza się do transferu wiedzy, lecz obejmuje rozwój szerokiego spektrum kompetencji miękkich, które odgrywają kluczową rolę w nowoczesnym środowisku pracy. Kompetencje takie jak elastyczność, zdolność adaptacji, komunikacja międzykulturowa czy samodzielność stają się warunkiem efektywnego funkcjonowania w warunkach globalizacji oraz dynamicznych zmian technologicznych¹²⁴. W tym sensie mobilność edukacyjna stanowi jeden z najważniejszych mechanizmów wspierających rozwój kapitału ludzkiego w Europie oraz wzmacniających zdolność młodego pokolenia do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

3.3. MODEL UCZENIA SIĘ POPRZEC PRACĘ (WORK-BASED LEARNING)

Jednym z najważniejszych trendów współczesnej edukacji jest rozwój modelu uczenia się poprzez pracę, który zakłada ścisłą integrację edukacji formalnej z doświadczeniem zawodowym¹²⁵. Model ten opiera się na założeniu, że skuteczne uczenie się zachodzi w warunkach bezpośredniego kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy, w którym jednostka może zastosować zdobytą wiedzę w praktyce. Praktyki i staże zawodowe stanowią kluczowy element tego procesu, ponieważ umożliwiają poznanie realiów wykonywania zawodu oraz rozwijanie umiejętności praktycznych i społecznych¹²⁶. Uczenie się poprzez pracę pozwala tworzyć pomost między teorią a praktyką, co znacząco zwiększa efektywność procesu edukacyjnego. Dzięki temu młody człowiek nie tylko zdobywa wiedzę, lecz również rozwija kompetencje związane z funkcjonowaniem w środowisku zawodowym, takie jak odpowiedzialność, samodzielność czy umiejętność współpracy¹²⁷. W tym sensie *work-based learning* stanowi element integrujący system edukacji z rynkiem pracy, przyczyniając się do lepszego dopasowania kompetencji absolwentów do potrzeb pracodawców.

W świetle analiz europejskich znaczenie uczenia się poprzez pracę wynika bezpośrednio z obserwowanego niedopasowania kompetencyjnego między systemem kształcenia zawodowego (VET) a dynamicznie zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy. Postęp technologiczny, obejmujący automatyzację, robotykę, Internet Rzeczy czy rozwiązania Przemysłu 4.0, zmienia charakter pracy, wymagając od pracowników kompetencji cyfrowych i systemowych oraz wysokiej zdolności adaptacji¹²⁸. Jednocześnie programy kształcenia zawodowego często nie nadążają za tempem tych zmian, co prowadzi do sytuacji, w której absolwenci mają

¹²⁴ Cedefop, *Skills, Qualifications and Labour Market Relevance*, Luxembourg 2021, s. 30–34.

¹²⁵ Commission of the European Communities, *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Luxembourg 2008, s. 7–9.

¹²⁶ Cedefop, *Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers*, Luxembourg 2017, s. 12–15.

¹²⁷ Ibidem, s. 18.

¹²⁸ Cedefop, *Vocational Education and Training in Europe 1995–2035*, Luxembourg 2020, s. 40–44.

wiedzę teoretyczną, lecz brakuje im doświadczenia praktycznego oraz umiejętności działania w rzeczywistych warunkach pracy. W tym kontekście *work-based learning* staje się nie tylko metodą dydaktyczną, lecz także strategicznym narzędziem redukcji luki kompetencyjnej, umożliwiającym bezpośrednie powiązanie efektów uczenia się z oczekiwaniami pracodawców. Szczególnie istotną rolę odgrywają zintegrowane modele kształcenia opracowywane w projektach europejskich, takich jak FoSterGrowth¹²⁹, które zakładają rozwój programów nauczania opartych na doświadczeniu zawodowym oraz ścisłą współpracę z przedsiębiorstwami.

Projekt ten wskazuje, że *work-based learning*, realizowany w formie praktyk, staży czy mobilności międzynarodowych stanowi kluczowy etap kształcenia zawodowego, umożliwiający nie tylko weryfikację efektów uczenia się, lecz także rozwój kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w rzeczywistym środowisku pracy. Uczenie się w miejscu pracy pozwala młodym ludziom konfrontować się z realnymi problemami zawodowymi oraz rozwijać kompetencje techniczne i przekrojowe, takie jak komunikacja, rozwiązywanie problemów i praca zespołowa. Jednocześnie *work-based learning* umożliwia aktywne zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia, co pozwala na bieżące dostosowywanie treści edukacyjnych do potrzeb gospodarki oraz podnoszenie jakości kształcenia zawodowego¹³⁰. W rezultacie zwiększa się adekwatność systemów edukacyjnych do rynku pracy, a młodzi ludzie lepiej przygotowują się do podjęcia pracy.

3.4. KONKURSY UMIEJĘTNOŚCI JAKO NARZĘDZIE ROZWOJU MŁODEGO CZŁOWIEKA

W kontekście transformacji społeczno-gospodarczych konkursy umiejętności są realizowane m.in. w ramach międzynarodowych inicjatyw WorldSkills oraz EuroSkills i zyskują znaczenie jako istotne narzędzie wspierające rozwój młodego człowieka w europejskim systemie edukacji i pracy. Nie są one jedynie wydarzeniami rywalizacyjnymi, lecz kompleksowymi środowiskami edukacyjnozawodowymi, które integrują proces uczenia się, oceniania oraz symulacji pracy w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Zgodnie z założeniami projektu SkillsComp¹³¹ konkursy te opierają się na autentycznych zadaniach zawodowych (*Test Projects*), ustrukturyzowanych systemach oceniania (*Marking Schemes*) oraz aktywnym zaangażowaniu przedstawicieli przemysłu, co pozwala młodym uczestnikom rozwijać kompetencje zgodne z wymaganiami rynku pracy¹³².

¹²⁹ Erasmus+ programme. (2025). *Skills competitions for VET development* (Project No. 2025-1-PL01-KA-220-VET-000353275). European Commission.

¹³⁰ Cedefop, *On-the-job Learning and Skill Development in Europe*, Luxembourg 2021, s. 22-27.

¹³¹ Erasmus+ programme. (2022). *Skills competitions for VET development* (Project No. 2022-1-PL01-KA-220-VET-000086141). European Commission.

¹³² Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITEE, *Skills Competitions as Learning and Work Environments*, Radom 2024, s. 3-5. Project materials available at <https://skillscomp.itee.radom.pl/>

Z perspektywy rozwoju jednostki udział w konkursach umiejętności zawodowych stanowi efektywną formę uczenia się poprzez doświadczenie (*workbased learning*), gdyż zadania konkursowe odwzorowują rzeczywiste warunki pracy zawodowej, uwzględniając presję czasu, standardy jakości oraz zasady bezpieczeństwa¹³³. Umożliwia to młodemu człowiekowi rozwój zarówno kompetencji technicznych, jak i umiejętności przekrojowych, takich jak rozwiązywanie problemów, odpowiedzialność oraz współpraca. Dodatkowo zastosowanie przejrzystych kryteriów oceniania sprzyja uzyskiwaniu konstruktywnej informacji zwrotnej, która wspiera proces uczenia się oraz samoocenę¹³⁴.

Istotnym wymiarem funkcjonowania konkursów umiejętności jest ich rola w przygotowaniu młodych ludzi do mobilności edukacyjnej i zawodowej w Europie. Standaryzacja zadań konkursowych w ramach inicjatyw WorldSkills i EuroSkills oraz ich powiązanie z efektami uczenia się sprzyjają porównywalności kompetencji na poziomie międzynarodowym, co wpisuje się w cele Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF) oraz polityki mobilności edukacyjnej i zawodowej¹³⁵. W rezultacie udział w tych konkursach może zwiększać szanse młodych ludzi na zatrudnienie w środowisku międzynarodowym oraz ułatwiać kontynuację edukacji w innych krajach. Konkursy umiejętności pełnią również funkcję pomostu między systemem edukacji a rynkiem pracy. Zaangażowanie pracodawców oraz ekspertów branżowych w projektowanie zadań i procesów oceniania, charakterystyczne dla wydarzeń takich jak WorldSkills czy EuroSkills, zapewnia wysoką adekwatność kształcenia do bieżących potrzeb gospodarki¹³⁶. Dla młodego człowieka oznacza to możliwość bezpośredniej konfrontacji z rzeczywistymi wymaganiami zawodowymi oraz świadomego kształtowania własnej ścieżki kariery. Tym samym konkursy przyczyniają się do ograniczania luki kompetencyjnej między systemem edukacji a rynkiem pracy, co stanowi jedno z kluczowych wyzwań współczesnych gospodarek¹³⁷.

Udział w konkursach sprzyja także budowaniu kapitału społecznego i zawodowego młodych ludzi. Współpraca z rówieśnikami, nauczycielami oraz przedstawicielami branży zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, np. podczas EuroSkills, umożliwia rozwój sieci kontaktów zawodowych oraz kompetencji interpersonalnych. Jednocześnie kontakt z nowoczesnymi technologiami i innowacyjnymi rozwiązaniami obecnymi w konkursach WorldSkills wspiera rozwój kompetencji przyszłości, niezbędnych w warunkach transformacji cyfrowej i zielonej gospodarki¹³⁸. W tym ujęciu konkursy umiejętności stanowią istotny element

¹³³ Work-Based Learning Programme, *Work-Based Learning in Europe*, Bruksela 2020, s. 15–18.

¹³⁴ Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITEE, *Skills Competitions...*, op. cit., s. 11–14.

¹³⁵ Commission of the European Communities, *The European Qualifications...*, op. cit., s. 6–8.

¹³⁶ Cedefop, *Vocational Education...*, op. cit., s. 42–45.

¹³⁷ Cedefop, *Vocational Education...*, op. cit., s. 50.

¹³⁸ R.M. Ryan, E.L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, New York 2017, s. 21–25.

europejskiego systemu edukacji i pracy, wspierający kompleksowy rozwój młodego człowieka. Łączą one kształcenie formalne z praktyką zawodową, rozwój kompetencji technicznych z kompetencjami społecznymi oraz doświadczenia edukacyjne z realnymi wymaganiami rynku pracy. Funkcjonując jako dynamiczne środowiska uczenia się i pracy, wpisują się w strategię budowania gospodarki opartej na wiedzy i kompetencjach, jednocześnie wzmacniając mobilność, innowacyjność oraz zdolność adaptacyjną młodego pokolenia¹³⁹.

3.5. MODEL TEORETYCZNY ROZWOJU MŁODEGO CZŁOWIEKA W EUROPEJSKIM EKOSYSTEMIE EDUKACJI I PRACY – UJĘCIE INTEGRUJĄCE JDR I SDT

Rozwój młodego człowieka w europejskim systemie edukacji i pracy można rozpatrywać jako proces dynamiczny, wielopoziomowy i jednocześnie osadzony w kontekście strukturalnym, instytucjonalnym oraz psychologicznym. W proponowanym modelu teoretycznym przyjęto założenie, że efektywność tego procesu zależy nie tylko od dostępności ścieżek edukacyjnych i instrumentów polityki społecznej, lecz także od wewnętrznych mechanizmów motywacyjnych oraz relacji między wymaganiami środowiska a zasobami jednostki¹⁴⁰. W tym celu model został osadzony w dwóch komplementarnych perspektywach teoretycznych: koncepcji *Job Demands-Resources* (JD-R) oraz teorii autodeterminacji (*SelfDetermination Theory*, SDT).

Zgodnie z podejściem JD-R funkcjonowanie jednostki w systemie edukacji i pracy zależy od relacji między wymaganiami, które stawia środowisko, a zasobami, które jednostka posiada lub są jej udostępniane przez otoczenie. W kontekście młodego człowieka w Europie wymagania obejmują zarówno presję edukacyjną wynikającą z uczestnictwa w systemach kształcenia, jak i oczekiwania rynku pracy związane z koniecznością adaptacji do zmieniających się warunków technologicznych i społecznych. W szczególności udział w programach i konkursach międzynarodowych zwiększa wymagania dotyczące kompetencji językowych, zdolności adaptacyjnych oraz umiejętności funkcjonowania w środowisku międzykulturowym. W modelu przyjęto, że zasoby pełnią funkcję zarówno kompensacyjną, jak i motywacyjną. Oznacza to, że mogą one redukować negatywny wpływ nadmiernych wymagań, a jednocześnie stymulować zaangażowanie jednostki w działania rozwojowe¹⁴¹. W sytuacji równowagi między wymaganiami a zasobami młody człowiek osiąga wysoki poziom zaangażowania edukacyjnego i zawodowego oraz skutecznie rozwija swoje kompetencje. Brak tej równowagi prowadzi natomiast do przeciążenia, spadku motywacji oraz ryzyka wykluczenia społecznego i edukacyjnego.

Perspektywa JD-R zostaje uzupełniona przez teorię autodeterminacji, która koncentruje się na jakości motywacji wewnętrznej jednostki. Zgodnie z SDT kluczowym warunkiem rozwoju

¹³⁹ J. Bakker, E. Demerouti, *Job Demands-Resources Theory*, London 2017, s. 33–36.

¹⁴⁰ J. Heckhausen, H. Heckhausen, *Motivation and Action*, Berlin 2018, s. 12–18.

¹⁴¹ A. Bakker, E. Demerouti, *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*, „Journal of Managerial Psychology” 2007, nr 22 (3), s. 312–315.

jest zaspokojenie trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji oraz relacyjności¹⁴². W warunkach europejskiego systemu edukacji potrzeba autonomii realizuje się poprzez możliwość wyboru ścieżek kształcenia, uczestnictwo w mobilności edukacyjnej oraz aktywne planowanie własnego rozwoju zawodowego. Potrzeba kompetencji rozwija się poprzez udział w procesie kształcenia oraz zdobywanie doświadczeń praktycznych, w tym uczestnictwo w środowiskach symulujących pracę zawodową, takich jak konkursy umiejętności (np. *WorldSkills* i *EuroSkills*), które umożliwiają osiągnięcie realnych efektów i wzmacniają poczucie skuteczności¹⁴³. Z kolei potrzeba relacyjności jest zaspokajana poprzez uczestnictwo w społecznościach edukacyjnych i zawodowych, współpracę zespołową oraz doświadczenia międzynarodowe, które sprzyjają budowaniu więzi i poczucia przynależności.

Integracja teorii JD-R i SDT pozwala uchwycić zależność między czynnikami zewnętrznymi a wewnętrznymi w procesie rozwoju młodego człowieka. W modelu przyjęto, że optymalny rozwój zachodzi w sytuacji, gdy system edukacyjny i środowisko pracy zapewniają odpowiednie zasoby oraz umożliwiają zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych. W takich warunkach jednostka doświadcza wysokiego poziomu motywacji wewnętrznej, co przekłada się na większe zaangażowanie w proces uczenia się, efektywny rozwój kompetencji oraz skuteczną adaptację na rynku pracy¹⁴⁴. Szczególną rolę w modelu odgrywa mobilność edukacyjna, która integruje oba podejścia teoretyczne. Z jednej strony zwiększa zakres zasobów i doświadczeń jednostki, z drugiej sprzyja realizacji potrzeb autonomii, kompetencji i relacyjności. Tym samym mobilność staje się nie tylko narzędziem podnoszenia kwalifikacji, lecz także mechanizmem wspierającym rozwój osobisty i motywacyjny młodego człowieka¹⁴⁵.

W ujęciu syntetycznym rozwój młodego człowieka w Europie można interpretować jako wynik współdziałania trzech wymiarów: strukturalnego (obejmującego systemy edukacyjne i polityki publiczne), funkcjonalnego (opartego na relacji między wymaganiami a zasobami) oraz psychologicznego (związanego z motywacją i potrzebami jednostki). Brak równowagi w którymkolwiek z tych wymiarów prowadzi do obniżenia efektywności procesu kształcenia oraz ograniczenia możliwości rozwoju zawodowego. W konsekwencji model ten podkreśla konieczność projektowania systemów edukacyjnych w sposób holistyczny, uwzględniający zarówno uwarunkowania strukturalne, jak i psychologiczne funkcjonowanie młodych ludzi, co ma kluczowe znaczenie w warunkach współczesnych transformacji społeczno-gospodarczych.

¹⁴² E.L. Deci, R.M. Ryan, *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behaviour*, „Psychological Inquiry” 2000, nr 11 (4), s. 227–230.

¹⁴³ Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITEE, *Skills Competitions as Learning and Work Environments*, Radom 2024, s. 6–10.

¹⁴⁴ R.M. Ryan, E.L. Deci, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, New York 2017, s. 45–50.

¹⁴⁵ European Commission, *European Education Area...*, op. cit., s. 15–20.

4. DYSKUSJA I WNIOSKI

Analiza współczesnych dokumentów europejskich oraz opracowań badawczych, uzupełniona o przedstawione wcześniej rozważania dotyczące *workbased learning*, mobilności edukacyjnej oraz konkursów umiejętności (*WorldSkills* i *EuroSkills*), jednoznacznie wskazuje, że model edukacji w Europie podlega systematycznej transformacji w kierunku integracji różnych form uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego. Transformacja ta jest odpowiedzią na rosnące wymagania rynku pracy, w którym sama wiedza teoretyczna przestaje być wystarczająca i musi zostać uzupełniona o doświadczenie praktyczne, kompetencje społeczne oraz zdolność adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych i technologicznych. Kluczowego znaczenia nabierają zintegrowane środowiska uczenia się, takie jak model uczenia się poprzez pracę oraz konkursy umiejętności, które pozwalają młodym ludziom funkcjonować w warunkach zbliżonych do realiów zawodowych. Szczególną rolę odgrywają także praktyki i staże międzynarodowe, umożliwiające zdobywanie doświadczenia w zróżnicowanych kontekstach kulturowych i organizacyjnych. Jak wskazują badania, mobilność edukacyjna, zwłaszcza realizowana w ramach programów takich jak Erasmus+, pełni funkcję katalizatora procesów uczenia się, ponieważ umożliwia konfrontowanie wiedzy teoretycznej z praktyką funkcjonowania w różnych środowiskach zawodowych. Mobilność ta sprzyja rozwojowi kompetencji międzykulturowych, komunikacyjnych i adaptacyjnych, które stanowią jeden z kluczowych zasobów na współczesnym rynku pracy. Jednocześnie wzmacnia ona poczucie przynależności do wspólnoty europejskiej oraz rozwój kompetencji obywatelskich, wpisując się w szersze cele integracji europejskiej. W świetle przedstawionych analiz mobilność nie powinna być traktowana jako element dodatkowy, lecz jako integralna część procesu kształcenia i budowania kapitału ludzkiego w Europie. Takie podejście przyczynia się do ograniczania niedopasowania kompetencyjnego między systemem edukacji a rynkiem pracy, wskazywanego jako jedno z głównych wyzwań współczesnych gospodarek europejskich. Integracja edukacji i pracy pozwala również na bardziej świadome planowanie ścieżki kariery oraz zwiększa skuteczność procesów kształcenia. Rozwiązania te odpowiadają na potrzebę kształtowania tzw. kompetencji przyszłości, które obejmują nie tylko wiedzę zawodową, lecz także zdolność uczenia się, elastyczność oraz umiejętność funkcjonowania w środowiskach wielokulturowych i technologicznie zaawansowanych.

Podsumowując, współczesny system edukacji w Europie oferuje młodym ludziom szerokie możliwości rozwoju, wynikające z różnorodności ścieżek kształcenia, dostępności mobilności edukacyjnej oraz rosnącego znaczenia uczenia się poprzez pracę. Jednakże skuteczność tego systemu zależy od zdolności do dalszej integracji jego elementów, zapewnienia równego dostępu do możliwości rozwojowych oraz uwzględnienia mechanizmów motywacyjnych o charakterze psychologicznym, takich jak autonomia, kompetencja i relacyjność. W warunkach

dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych rozwój młodego człowieka wymaga zatem podejścia holistycznego, łączącego wymiar strukturalny, funkcjonalny i psychologiczny, co stanowi kluczowy warunek budowy nowoczesnego, inkluzyjnego i konkurencyjnego systemu edukacji oraz pracy w Europie.

BIBLIOGRAFIA

1. Bakker A.B., Demerouti E., *Job demands-resources theory*, London: Routledge 2017.
2. Bakker A.B., Demerouti E., *The job demands-resources model: State of the art*, "Journal of Managerial Psychology" 2007, nr 22(3), s. 309–328.
3. Blokker P., *Participation and civic engagement in Erasmus+*, INDIRE/Erasmus Agency Italy 2023.
4. Cedefop, *Work-based learning in Europe: Practices and policy pointers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2017.
5. Cedefop, *Vocational education and training in Europe 1995–2035*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020.
6. Cedefop, *Work-based learning and mobility in VET*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2020.
7. Cedefop, *On-the-job learning and skill development in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2021.
8. Cedefop, *Skills, qualifications and labour market relevance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2022.
9. Commission of the European Communities, *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2008.
10. Deci E.L., Ryan R.M., *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behaviour*, "Psychological Inquiry" 2000, nr 11(4), s. 227–268.
11. Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F., Schaufeli W.B., *The job demands-resources model of burnout*, "Journal of Applied Psychology" 2001, nr 86(3), s. 499–512.
12. Euro App Mobility, *Apprentice mobility in Europe*, <http://www.euroappmobility.eu/en/> (dostęp: 9 czerwca 2026).
13. European Commission, *European education area and mobility strategies*, European Commission, Brussels 2020.
14. European Commission, *European skills agenda*, European Commission, Brussels 2020.
15. European Commission, *Green and digital transition in education and training*, European Commission, Brussels 2022.
16. European Commission, *Skills competitions for VET development (Project No. 2025-1-PL01-KA220-VET-000353275)*, Erasmus+ Programme 2025.
17. European Commission, *Skills competitions for VET development (Project No. 2022-1-PL01-KA220-VET-000086141)*, Erasmus+ Programme.

18. European Commission, *Towards the European Apprenticeship Area Conference*, <http://www.euroappmobility.eu/en/> (dostęp: 9 czerwca 2026).
19. Heckhausen J., Heckhausen H., *Motivation and action* (3rd ed.), Berlin: Springer 2018.
20. International Labour Organisation, *International standard classification of occupations (ISCO-08)*, 2012.
21. Komisja Europejska, *Kształcenie i szkolenie zawodowe: Umiejętności na miarę teraźniejszości i przyszłości*, 2022.
22. Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, *FoSterGrowth project documentation*, 2025.
23. Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji (ISCED), 2026.
24. Pachocki M., *Is mobility the key to a successful career? Tracer study report on vocational learners with transnational mobility experience*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji 2018.
25. Pachocki M., *Mobilność edukacyjna studentów w Europie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2018.
26. *Poziomy wykształcenia ISCED*, 2026.
27. Publiczne Służby Zatrudnienia, *Klasyfikacja zawodów i specjalności*, 2026.
28. Ryan R.M., Deci E.L., *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*, Guilford Press, New York 2017.
29. Sieć Badawcza Łukasiewicz – ITEE, *Skills competitions as learning and work environments*, ITEE, Radom 2024.
30. UNESCO, *International Standard Classification of Education (ISCED)*, Montreal 2011.
31. Work-Based Learning Programme, *Work-based learning in Europe*, European Commission, Brussels 2020.

YOUNG PEOPLE IN THE EUROPEAN EDUCATION AND LABOUR MARKET SYSTEM: EDUCATION, MOBILITY, AND CAREER DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF SOCIO-ECONOMIC TRANSFORMATION

ABSTRACT

The article examines the contemporary conditions shaping young people's participation in the European education and labour market systems amid digital, green, and socio-economic transformations. The study aims to identify the mechanisms supporting competence development, educational and professional mobility, and the transition from education to employment. The research is based on an analysis of European Union strategic documents, vocational education and training (VET) reports, and the relevant literature. Particular attention is paid to the role of educational mobility, work-based learning, and skills competitions as instruments for developing professional, social, and civic competences. The article also proposes a theoretical model integrating the Job Demands–Resources framework and Self-Determination Theory to

explain the development of young people within the European education and work ecosystem. The findings indicate that integrating formal, non-formal, and experiential learning enhances employability, supports the development of future-oriented competences, and strengthens young people's adaptability to changing labour market demands. At the same time, persistent challenges remain, including inequalities in access to education and mobility opportunities as well as skills mismatches.

BEZPIECZNE SPOŁECZEŃSTWO PRZYSZŁOŚCI: MIĘDZY AUTORYTETEM A INKLUZJĄ. PSYCHOSPOŁECZNE DETERMINANTY ZAUFANIA I BEZPIECZEŃSTWA W INSTYTUCJACH WYCHOWAWCZYCH

STRESZCZENIE

Współczesne społeczeństwa stoją wobec wyzwania godzenia potrzeby porządku normatywnego z rosnącym znaczeniem inkluzji i podmiotowości jednostki. Artykuł analizuje psychospołeczne uwarunkowania doświadczania bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych, traktowanych jako mikrokonteksty kształtowania relacji opartych na autorytecie i odpowiedzialności społecznej. Zaufanie rozumiane jest jako właściwość relacyjna, zakorzeniona w moralnych ramach oceny innych oraz w przekonaniach dotyczących sprawiedliwości, lojalności i legitymizacji autorytetu, a nie jako odrębna dyspozycja osobowościowa. W oparciu o badania przeprowadzone w Okręgowym Ośrodku Wychowawczym oraz Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym ukazano zależności między wybranymi wymiarami kodów moralnych (autorytet/kwestionowanie władzy, sprawiedliwość/oszustwo, lojalność/zdrada) a ogólnym poziomem doświadczania bezpieczeństwa, z uwzględnieniem różnic ze względu na płeć. Wyniki wskazują, że autorytet może pełnić funkcję regulatora ładu społecznego sprzyjającego przewidywalności, zaufaniu i bezpieczeństwu.

WPROWADZENIE

Bezpieczeństwo oraz zaufanie należą do fundamentalnych kategorii opisujących funkcjonowanie jednostek i grup społecznych w nowoczesnych społeczeństwach. Stanowią one nie tylko warunek stabilności porządku społecznego, lecz także istotny czynnik determinujący jakość relacji interpersonalnych, gotowość do współpracy oraz zdolność jednostek do podejmowania aktywności w warunkach niepewności. Ich znaczenie ujawnia się szczególnie wyraźnie w kontekstach instytucjonalnych, w których relacje społeczne są osadzone w formalnych

¹⁴⁶ dr, Papieski Wydział Teologiczny we Wrocławiu.

ramach normatywnych, a jednocześnie podlegają intensywnym oddziaływaniom wychowawczym i resocjalizacyjnym. Instytucje wychowawcze stanowią w tym sensie swoiste mikrolaboratoria społeczeństwa przyszłości, w których napięcie pomiędzy autorytetem a inkluzją, kontrolą a podmiotowością oraz porządkiem a wolnością staje się codziennym doświadczeniem uczestników życia instytucjonalnego.

W literaturze psychologicznej i socjologicznej bezpieczeństwo coraz rzadziej ujmowane jest wyłącznie jako obiektywny stan braku zagrożeń, a coraz częściej jako subiektywne doświadczenie jednostki, zakorzenione w jej przekonaniach, interpretacjach oraz ocenie warunków życia¹⁴⁷. Tak rozumiane bezpieczeństwo obejmuje zarówno komponent emocjonalny, związany z poczuciem spokoju i redukcją lęku, jak i komponent poznawczy, odnoszący się do przewidywalności otoczenia społecznego oraz zrozumiałości obowiązujących norm. Doświadczenie bezpieczeństwa pełni funkcję regulacyjną, wpływając na sposób interpretowania sytuacji społecznych, gotowość do podejmowania ryzyka oraz zdolność do wchodzenia w relacje oparte na zaufaniu. Brak bezpieczeństwa może natomiast prowadzić do wycofania, wzrostu podejrzliwości oraz trudności w internalizacji norm społecznych.

Zaufanie stanowi jeden z podstawowych mechanizmów umożliwiających funkcjonowanie struktur społecznych i instytucjonalnych. Jak wskazuje Luhmann¹⁴⁸, zaufanie pełni funkcję redukcji złożoności społecznej, pozwalając jednostkom podejmować działania mimo ograniczonej wiedzy i kontroli nad zachowaniem innych. W warunkach instytucjonalnych zaufanie nie jest jednak wyłącznie cechą relacji interpersonalnych, lecz odnosi się także do instytucji jako całości – jej reguł, procedur oraz reprezentujących ją osób. Zaufanie instytucjonalne umożliwia akceptację norm i zasad nawet wtedy, gdy jednostka nie ma pełnego wpływu na ich kształt ani zastosowanie w konkretnych sytuacjach.

W kontekście instytucji wychowawczych szczególnego znaczenia nabiera problem autorytetu. Autorytet bywa współcześnie postrzegany ambiwalentnie: z jednej strony jako niezbędny warunek utrzymania ładu normatywnego, porządku i przewidywalności, z drugiej – jako potencjalne zagrożenie dla autonomii jednostki, jej podmiotowości oraz inkluzji. W dyskursach pedagogicznych i społecznych często przeciwstawia się autorytet relacyjności, dialogowi i włączaniu, co prowadzi do uproszczonych interpretacji roli władzy w procesach wychowawczych. Refleksje nad legitymizacją władzy i posłuszeństwem wobec norm wskazują jednak, że autorytet oparty na sprawiedliwości proceduralnej, transparentności oraz społecznej akceptacji sprzyja nie tylko podporządkowaniu się regułom, lecz także wzmacnia zaufanie i poczucie

¹⁴⁷ R. Klamut, *Dwuczynnikowy model doświadczania bezpieczeństwa – założenia teoretyczne i empiryczna weryfikacja: Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KDB)*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2019, nr 3(24), s. 308–323.

¹⁴⁸ N. Luhmann, *Trust and Power*, Wiley, Chichester 1979, s. 18–29.

bezpieczeństwa^{149, 150, 151}. Autorytet nie musi zatem pozostawać w opozycji do inkluzji, lecz może stanowić jej warunek, o ile jest osadzony w moralnie akceptowanych ramach relacji.

Kluczowym pojęciem pozwalającym uchwycić to napięcie są kody moralne rozumiane jako względnie trwałe struktury poznawczo-afektywne, które organizują ocenę zachowań innych osób oraz interpretację porządku społecznego. Koncepcja fundamentów moralnych zakłada, że jednostki różnią się w zakresie wrażliwości na określone wymiary moralności, takie jak troska, sprawiedliwość, lojalność czy autorytet, co przekłada się na ich stosunek do norm społecznych, władzy oraz relacji grupowych^{152, 153, 154}. W warunkach instytucjonalnych różnice te mogą wpływać na sposób postrzegania zasad, reakcji na kontrolę oraz ocenę sprawiedliwości stosowanych oddziaływań wychowawczych. Polska adaptacja Kwestionariusza Kodów Moralnych umożliwia empiryczną analizę tych wymiarów w kontekście społecznym i instytucjonalnym¹⁵⁵.

W niniejszym opracowaniu zaufanie nie jest traktowane jako odrębna dyspozycja osobowościowa, lecz jako właściwość relacyjna, zakorzeniona w moralnych ramach oceny innych oraz w przekonaniach dotyczących sprawiedliwości, lojalności i legitymizacji autorytetu. Tak rozumiane zaufanie stanowi pomost pomiędzy kodami moralnymi a subiektywnym doświadczaniem bezpieczeństwa. Przyjęcie tej perspektywy pozwala analizować bezpieczeństwo nie wyłącznie jako indywidualne odczucie emocjonalne, lecz jako efekt funkcjonowania moralnego porządku relacji społecznych w instytucjach wychowawczych, w których normy, role i hierarchie odgrywają szczególną rolę.

Dotychczasowe refleksje nad środowiskiem instytucjonalnym dzieci i młodzieży wskazują, że poczucie bezpieczeństwa oraz jakość relacji normatywnych mają istotne znaczenie dla adaptacji, rozwoju psychospołecznego oraz skuteczności oddziaływań wychowawczych^{156, 157}.

¹⁴⁹ T.R. Tyler, *Why do People Obey the Law*, Princeton University Press, 2001, s. 2-21.

¹⁵⁰ T.R. Tyler, *Psychological perspectives on legitimacy and legitimation*, „Annual Review of Psychology” 2006, nr 57, s. 375-400.

¹⁵¹ T.R. Tyler, *Procedural justice, legitimacy, and effective law enforcement*, „Psychological Science in the Public Interest” 2015, nr 16 (3), s. 75-109.

¹⁵² J. Graham, J. Haidt, B.A. Nosek, *Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2009, nr 96 (5), s. 1029-1046.

¹⁵³ J. Graham, B.A. Nosek, J. Haidt, R. Iyer, S. Koleva, P.H. Ditto, *Mapping the moral domain*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2011, nr 101 (2), s. 366-385.

¹⁵⁴ Por. J. Haidt, *The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion*, Pantheon Books, New York 2012.

¹⁵⁵ T. Jarmakowski-Kostrzanowski, *Kwestionariusz Kodów Moralnych – polska adaptacja Moral Foundations Questionnaire*, „Psychologia Społeczna” 2016, nr 4 (39), s. 489-508.

¹⁵⁶ J.D. Leipoldt, A.T. Harder, E.J. Knorth, *Determinants and outcomes of social climate in therapeutic residential youth care: A systematic review*, „Children and Youth Services Review” 2019, nr 99, s. 429-440.

¹⁵⁷ E.J. Knorth, *Child protection systems in the Netherlands*, [w:] *The Oxford Handbook of Child Protection Systems*, Oxford University Press, Oxford 2022, s. 294-315.

Jednocześnie relatywnie niewiele analiz empirycznych łączy wprost kody moralne z doświadczaniem bezpieczeństwa w instytucjach o charakterze wychowawczym i resocjalizacyjnym, zwłaszcza z uwzględnieniem różnic indywidualnych, takich jak płeć. Luka ta uzasadnia podjęcie badań nad relacją pomiędzy moralnymi ramami interpretacji rzeczywistości społecznej a subiektywnym poczuciem bezpieczeństwa w środowisku instytucjonalnym.

1. CEL BADAŃ

Podjęcie niniejszych badań wynika z potrzeby empirycznego pogłębienia refleksji nad psychospołecznymi uwarunkowaniami bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych, rozumianych jako środowiska o wysokim stopniu normatywizacji relacji społecznych. Jak wskazano we wprowadzeniu, bezpieczeństwo nie stanowi wyłącznie indywidualnego stanu emocjonalnego, lecz jest efektem złożonych procesów interpretacyjnych, w których istotną rolę odgrywają moralne ramy oceny innych osób, instytucji oraz obowiązujących zasad. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają kody moralne, które porządkują sposób rozumienia autorytetu, sprawiedliwości i lojalności, a tym samym wpływają na kształtowanie zaufania i subiektywnego poczucia bezpieczeństwa.

Celem głównym niniejszego artykułu jest określenie związków pomiędzy wybranymi wymiarami kodów moralnych a ogólnym poziomem doświadczania bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych. Analiza ta ma na celu ukazanie, w jakim stopniu moralne ramy interpretacji rzeczywistości społecznej pozostają powiązane z poczuciem bezpieczeństwa jednostek funkcjonujących w warunkach instytucjonalnych, gdzie relacje społeczne są silnie osadzone w formalnych strukturach władzy, kontroli i odpowiedzialności.

W badaniu skoncentrowano się na trzech wymiarach kodów moralnych: autorytet/kwestionowanie władzy, sprawiedliwość/oszustwo oraz lojalność/zdrada. Wymiary te uznano za szczególnie istotne z perspektywy funkcjonowania instytucji wychowawczych, gdyż odnoszą się one bezpośrednio do relacji normatywnych, legitymizacji zasad oraz mechanizmów regulujących przynależność grupową. Zgodnie z koncepcją fundamentów moralnych różnice indywidualne w zakresie wrażliwości na te wymiary mogą wpływać na sposób postrzegania instytucji, ocenę jej sprawiedliwości oraz gotowość do internalizacji norm^{158, 159, 160}.

Jednym z kluczowych założeń badania jest przyjęcie relacyjnego rozumienia zaufania. Zaufanie nie jest tu ujmowane jako stabilna cecha jednostki, lecz jako mechanizm pośredniczący pomiędzy kodami moralnymi a doświadczaniem bezpieczeństwa. W tym sensie zaufanie stanowi efekt przekonania, że obowiązujące normy są sprawiedliwe, autorytet jest

¹⁵⁸ J. Graham, J. Haidt, B.A. Nosek, *Liberals and conservatives...* s. 1029-1046.

¹⁵⁹ J. Graham i in., *Mapping the moral...*, *op. cit.*, s. 366-385.

¹⁶⁰ Por. J. Haidt, *The Righteous Mind...*, *op. cit.*

legitymizowany, a relacje społeczne oparte są na lojalności i przewidywalności. Takie ujęcie pozostaje zgodne z podejściem wskazującym na normatywne i instytucjonalne uwarunkowania zaufania^{161, 162, 163, 164}.

Cele szczegółowe badań obejmują, po pierwsze, określenie siły i kierunku zależności pomiędzy poszczególnymi wymiarami kodów moralnych a ogólnym poziomem doświadczania bezpieczeństwa. Analiza ta pozwala na identyfikację tych aspektów moralnej oceny rzeczywistości społecznej, które w największym stopniu sprzyjają poczuciu bezpieczeństwa w środowisku instytucjonalnym. Po drugie, celem badań jest ustalenie, czy oraz w jakim zakresie poziom kodów moralnych i doświadczania bezpieczeństwa różnicuje płeć badanych. Uwzględnienie tej zmiennej wynika z przesłanek teoretycznych wskazujących na możliwe różnice w sposobie postrzegania relacji normatywnych i bezpieczeństwa, związane z odmiennymi doświadczeniami społecznymi i relacyjnymi^{165, 166}.

Po trzecie, celem badań jest osadzenie uzyskanych wyników w szerszym kontekście rozważań nad funkcjonowaniem instytucji wychowawczych jako przestrzeni kształtowania relacji opartych na autorytecie, zaufaniu i inkluzji. Analiza związków pomiędzy kodami moralnymi a bezpieczeństwem ma umożliwić lepsze zrozumienie mechanizmów, które sprzyjają stabilności psychospołecznej jednostek w warunkach instytucjonalnych, a tym samym przyczyniają się do budowania bezpiecznego społeczeństwa przyszłości.

Tak sformułowane cele badawcze pozwalają na empiryczne powiązanie refleksji teoretycznej z analizą danych ilościowych, a także na krytyczną interpretację roli autorytetu i norm moralnych w kształtowaniu bezpieczeństwa i zaufania w instytucjach wychowawczych.

2. MATERIAŁ I METODY

Badanie przeprowadzono wśród wychowanków Okręgowego Ośrodka Wychowawczego oraz Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego. Próba badawcza liczyła łącznie 87 osób, w tym 33 mężczyzn i 54 kobiety. Dobór próby miał charakter celowy i był podyktowany dostępnością badanych oraz specyfiką środowiska instytucjonalnego. Udział w badaniu był dobrowolny, a osoby badane zostały poinformowane o anonimowości i poufności uzyskanych danych. Procedura badawcza była zgodna z zasadami etyki badań naukowych w naukach społecznych.

¹⁶¹ N. Luhmann, *Trust and Power...*, op. cit., s. 18-29.

¹⁶² T.R. Tyler, *Why People Obey the Law...*, op. cit., s. 2-21.

¹⁶³ T.R. Tyler, *Psychological perspectives on legitimacy...*, op. cit., s. 375-400.

¹⁶⁴ T.R. Tyler, *Procedural justice...*, op. cit., s. 75-109.

¹⁶⁵ G.W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley, Reading 1954, s. 29-68; 165-178

¹⁶⁶ T.F. Pettigrew, L.R. Tropp, *A meta-analytic test of intergroup contact theory*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2006, nr 90 (5), s. 751-783.

Instytucje wychowawcze, w których realizowano badania, stanowią środowiska o wysokim stopniu formalizacji norm i relacji, co czyni je szczególnie adekwatnym kontekstem do analizy związków pomiędzy kodami moralnymi, zaufaniem i doświadczaniem bezpieczeństwa^{167, 168}.

Do pomiaru kodów moralnych zastosowano Kwestionariusz Kodów Moralnych autorstwa Jarmakowskiego-Kostrzanowskiego¹⁶⁹, będący polską adaptacją Moral Foundations Questionnaire. W niniejszym badaniu wykorzystano trzy wymiary skali:

- Autorytet / Kwestionowanie władzy,
- Sprawiedliwość / Oszustwo,
- Lojalność / Zdrada.

Wymiary te odnoszą się do moralnych ram oceny relacji społecznych i normatywnych, istotnych dla funkcjonowania instytucji wychowawczych. Kwestionariusz charakteryzuje się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi i jest szeroko stosowany w badaniach nad moralnością społeczną^{170, 171, 172}.

Do pomiaru bezpieczeństwa wykorzystano Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KDB) autorstwa Klamuta¹⁷³. Narzędzie to ujmuje bezpieczeństwo jako konstrukt dwuwymiarowy, obejmujący komponent emocjonalny oraz refleksyjny. W niniejszym opracowaniu analizowano wynik ogólny, traktowany jako wskaźnik globalnego doświadczania bezpieczeństwa w aktualnej sytuacji życiowej.

Badania przeprowadzono w formie grupowej, online, w warunkach zapewniających minimalizację zakłóceń i wpływu czynników sytuacyjnych. Kwestionariusze wypełniane były samodzielnie przez badanych. Czas potrzebny na udział w badaniu wynosił około 25 minut.

Ze względu na charakter rozkładów zmiennych oraz liczebność próby zastosowano nieparametryczne metody analizy danych. Do oceny zależności pomiędzy zmiennymi wykorzystano korelacje rang Spearmana. Różnice międzygrupowe ze względu na płeć analizowano na podstawie statystyk opisowych. Poziom istotności statystycznej ustalono na $p < 0,05$.

3. WYNIKI BADAŃ

Analiza statystyk opisowych wskazuje na różnicowanie poziomu kodów moralnych oraz doświadczania bezpieczeństwa w zależności od płci badanych. Kobiety uzyskiwały wyższe średnie wyniki w zakresie wszystkich analizowanych wymiarów kodów moralnych, jak również

¹⁶⁷ E. J. Knorth, *Residential care for...*, op. cit., s. 294–315.

¹⁶⁸ J.D. Leipoldt, A.T. Harder, E.J. Knorth, *Determinants and outcomes of social climate...*, op. cit., s. 429–440.

¹⁶⁹ T. Jarmakowski-Kostrzanowski, *Kwestionariusz Kodów Moralnych...*, op. cit., s. 489–508.

¹⁷⁰ J. Graham, J. Haidt, B.A. Nosek, *Liberals and conservatives...*, op. cit., s. 1029–1046.

¹⁷¹ J. Graham i in., *Mapping the moral domain...*, s. 366–385.

¹⁷² Por. J. Haidt, *The Righteous Mind...*, op. cit.,

¹⁷³ R. Klamut, *Dwuczynnikowy model doświadczania bezpieczeństwa...*, op. cit., s. 308–323.

wyższy poziom doświadczania bezpieczeństwa. Różnice te sugerują odmienne sposoby interpretowania relacji normatywnych oraz porządku społecznego w środowisku instytucjonalnym.

Tabela 1. Statystyki opisowe kodów moralnych i doświadczania bezpieczeństwa z podziałem na płeć

Zmienna	Płeć	N	M	Me	SD	Min	Max
Autorytet / Kwestionowanie władzy (KKM_AUT_KWE)	Mężczyźni	33	3,18	3,33	1,23	1,00	5,00
	Kobiety	54	3,93	3,92	0,89	1,67	5,67
Sprawiedliwość / Oszustwo (KKM_SPR_OSZ)	Mężczyźni	33	3,31	3,67	1,28	1,00	6,00
	Kobiety	54	4,52	4,50	0,94	2,00	6,00
Lojalność / Zdrada (KKM_LOJ_ZDRA)	Mężczyźni	33	3,30	3,50	1,32	1,00	6,00
	Kobiety	54	4,19	4,33	0,91	1,83	6,00
Doświadczanie bezpieczeństwa (KDB)	Mężczyźni	33	2,98	3,00	1,21	1,00	5,00
	Kobiety	54	3,48	3,60	0,80	1,00	5,00

Źródło: opracowanie własne.

Analiza korelacji rang Spearmana wykazała istotne dodatnie zależności pomiędzy wszystkimi analizowanymi wymiarami kodów moralnych a ogólnym poziomem doświadczania bezpieczeństwa. Najsilniejszą zależność odnotowano pomiędzy bezpieczeństwem a wymiarem lojalność/zdrada, następnie sprawiedliwość/oszustwo oraz autorytet/kwestionowanie władzy.

Tabela 2. Macierz korelacji rang Spearmana pomiędzy kodami moralnymi a doświadczaniem bezpieczeństwa (N=87)

Zmienna	1	2	3	4
1. Autorytet / Kwestionowanie władzy (KKM_AUT_KWE)	—	0,65	0,66	0,37
2. Sprawiedliwość / Oszustwo (KKM_SPR_OSZ)		—	0,73	0,44
3. Lojalność / Zdrada (KKM_LOJ_ZDRA)			—	0,49
4. Doświadczanie bezpieczeństwa (KDB)				—

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki wskazują, że im większe znaczenie badani przypisują normom lojalnościowym, sprawiedliwościowym i autorytetowym, tym wyższy jest deklarowany poziom bezpieczeństwa. Zależności te potwierdzają tezę, że bezpieczeństwo w instytucjach wychowawczych ma charakter relacyjny i normatywny, a nie wyłącznie indywidualno-emocjonalny.

Analizy porównawcze wykazały, że kobiety osiągały wyższe wyniki zarówno w zakresie kodów moralnych, jak i doświadczenia bezpieczeństwa. Różnice te mogą wskazywać na większą wrażliwość kobiet na aspekty relacyjne i normatywne funkcjonowania instytucji, co znajduje potwierdzenie w literaturze dotyczącej moralności i zaufania społecznego.^{174 175}

4. DYSKUSJA

Uzyskane wyniki badań potwierdzają, że doświadczenie bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych pozostaje w istotnym związku z moralnymi ramami interpretacji rzeczywistości społecznej. Wszystkie analizowane wymiary kodów moralnych – autorytet/kwestionowanie władzy, sprawiedliwość/oszustwo oraz lojalność/zdrada – wykazały dodatnie korelacje z ogólnym poziomem doświadczenia bezpieczeństwa. Oznacza to, że bezpieczeństwo nie jest jedynie efektem indywidualnych predyspozycji emocjonalnych, lecz w znacznym stopniu wynika z postrzegania porządku normatywnego jako spójnego, przewidywalnego i moralnie uzasadnionego.

Szczególnie interesujące są wyniki dotyczące wymiaru lojalność/zdrada, który wykazał najsilniejszy związek z bezpieczeństwem. W kontekście instytucji wychowawczych lojalność nie odnosi się wyłącznie do relacji interpersonalnych, lecz także do identyfikacji z grupą oraz akceptacji jej norm i zasad. Zgodnie z koncepcją fundamentów moralnych, lojalność pełni funkcję spoiwa społecznego, umożliwiającego funkcjonowanie wspólnot w warunkach ograniczonego zaufania pierwotnego^{176, 177}. Wyniki niniejszego badania sugerują, że im silniej jednostka internalizuje normy lojalnościowe, tym większe poczucie bezpieczeństwa jest w stanie osiągnąć w środowisku instytucjonalnym.

Istotne znaczenie ma również dodatnia korelacja pomiędzy bezpieczeństwem a wymiarem sprawiedliwość/oszustwo. Sprawiedliwość proceduralna i dystrybutywna odgrywa kluczową rolę w budowaniu legitymizacji norm oraz autorytetu instytucji. Analizy Tylera^{178, 179, 180} jednoznacznie wskazują, że postrzeganie zasad jako sprawiedliwych zwiększa gotowość do ich respektowania, nawet w sytuacjach ograniczonej kontroli zewnętrznej. W tym sensie sprawiedliwość stanowi fundament zaufania instytucjonalnego, które przekłada się na subiektywne poczucie bezpieczeństwa. Uzyskane wyniki potwierdzają, że bezpieczeństwo w instytucjach wychowawczych jest silnie powiązane z przekonaniem o uczciwości i równości stosowanych reguł.

¹⁷⁴ G. W. Allport, *The Nature of Prejudice...*, op. cit., s. 29-68; 165-178.

¹⁷⁵ T.F. Pettigrew, L.R. Tropp, *A meta-analytic test...*, op. cit., s. 751-783.

¹⁷⁶ J. Graham i in., *Mapping the moral domain...*, s. 366-385.

¹⁷⁷ Por. J. Haidt, *The Righteous Mind...*, op. cit.,

¹⁷⁸ T.R. Tyler, *Why People Obey the Law...*, op. cit., s. 2-21.

¹⁷⁹ T.R. Tyler, *Psychological perspectives on legitimacy...*, op. cit., s. 375-400.

¹⁸⁰ T.R. Tyler, *Procedural justice, legitimacy...*, op. cit., s. 75-109.

Wymiar autorytet/kwestionowanie władzy, choć wykazał najśłabszą z analizowanych korelacji, również pozostaje istotnie związany z bezpieczeństwem. Wynik ten ma szczególne znaczenie w kontekście współczesnych debat nad rolą autorytetu w wychowaniu i resocjalizacji. Autorytet bywa często utożsamiany z opresją lub ograniczaniem wolności, jednak perspektywa legitymizacyjna pozwala spojrzeć na niego jako na mechanizm porządkujący relacje społeczne¹⁸¹. Autorytet akceptowany moralnie i osadzony w sprawiedliwości może sprzyjać przewidywalności, a tym samym wzmacniać poczucie bezpieczeństwa, zamiast je osłabiać.

Wyniki badań wpisują się także w koncepcję zaufania jako mechanizmu redukcji złożoności społecznej¹⁸². Zaufanie, rozumiane relacyjnie i normatywnie, pozwala jednostkom funkcjonować w warunkach niepewności poprzez oparcie się na stabilnych ramach moralnych. W niniejszym badaniu zaufanie nie było mierzone bezpośrednio, lecz jego obecność można rekonstruować na podstawie relacji pomiędzy kodami moralnymi a bezpieczeństwem. Moralne ramy oceny innych – autorytet, sprawiedliwość i lojalność – tworzą podstawę oczekiwań wobec zachowań innych osób oraz instytucji, co sprzyja budowaniu poczucia bezpieczeństwa.

Istotnym aspektem uzyskanych wyników są różnice ze względu na płeć. Kobiety osiągały wyższe wyniki zarówno w zakresie kodów moralnych, jak i doświadczania bezpieczeństwa. Wynik ten może wskazywać na większą wrażliwość kobiet na relacyjne i normatywne aspekty funkcjonowania instytucji. W literaturze podkreśla się, że doświadczenie bezpieczeństwa oraz postrzeganie norm społecznych są silnie powiązane z relacjami międzygrupowymi i poczuciem przynależności^{183, 184}. Wyższe wyniki kobiet mogą zatem odzwierciedlać większą skłonność do interpretowania rzeczywistości społecznej przez pryzmat relacji i moralnej spójności.

W kontekście instytucji wychowawczych uzyskane wyniki mają istotne implikacje praktyczne. Badania nad klimatem społecznym w opiece całodobowej wskazują, że poczucie bezpieczeństwa i przewidywalności stanowi jeden z kluczowych czynników sprzyjających adaptacji i rozwojowi psychospołecznemu wychowanków^{185, 186}. Wyniki niniejszego badania sugerują, że kształtowanie bezpieczeństwa nie powinno ograniczać się do działań organizacyjnych czy proceduralnych, lecz powinno obejmować świadome wzmacnianie moralnych ram relacji – sprawiedliwości, lojalności i legitymizowanego autorytetu.

W szerszej perspektywie wyniki te można odnieść do idei bezpiecznego społeczeństwa przyszłości. Społeczeństwo takie nie opiera się wyłącznie na kontroli ani na bezwarunkowej inkluzji, lecz na równowadze pomiędzy normą a relacją. Autorytet, jeśli jest osadzony

¹⁸¹ Ibidem.

¹⁸² N. Luhmann, *Trust and Power...*, op. cit., s. 18-29.

¹⁸³ G. W. Allport, *The Nature of Prejudice...*, op. cit., s. 29-68; 165-178.

¹⁸⁴ T.F. Pettigrew, L. R. Tropp, *A meta-analytic test...*, op. cit., s. 751-783.

¹⁸⁵ J.D. Leipoldt, A. T. Harder, E. J. Knorth, *Determinants and outcomes of social climate...*, op. cit., s. 429-440.

¹⁸⁶ E.J. Knorth, *Residential care for children...*, op. cit., s. 294-315.

w moralnie akceptowanych ramach, może sprzyjać inkluzji poprzez zapewnianie stabilnych warunków funkcjonowania jednostek i grup. Brak autorytetu lub jego delegitymizacja może natomiast prowadzić do wzrostu niepewności i obniżenia poczucia bezpieczeństwa, co w dłuższej perspektywie utrudnia budowanie zaufania społecznego.

5. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Przeprowadzone analizy pozwalają sformułować kilka kluczowych wniosków. Po pierwsze, doświadczanie bezpieczeństwa w instytucjach wychowawczych pozostaje w istotnym związku z moralnymi ramami interpretacji relacji społecznych. Po drugie, szczególną rolę w kształtowaniu bezpieczeństwa odgrywają wymiary lojalności i sprawiedliwości, które można traktować jako fundamenty zaufania relacyjnego. Po trzecie, autorytet – rozumiany nie jako przymus, lecz jako moralnie legitymizowany regulator norm – może sprzyjać bezpieczeństwu i nie musi pozostawać w sprzeczności z inkluzją.

Uzyskane wyniki wskazują, że bezpieczne społeczeństwo przyszłości wymaga integrowania porządku normatywnego z podmiotowym doświadczeniem jednostek. Instytucje wychowawcze, jako przestrzenie intensywnych interakcji społecznych, odgrywają w tym procesie szczególną rolę. Kształtowanie moralnych ram relacji może stanowić istotny element działań sprzyjających budowaniu zaufania i bezpieczeństwa – zarówno w wymiarze instytucjonalnym, jak i społecznym.

BIBLIOGRAFIA

1. Allport G.W., *The Nature of Prejudice*, Addison-Wesley, Reading 1954.
2. Graham J., Haidt J., Nosek B.A., *Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2009, nr 96 (5).
3. Graham J., Nosek B.A., Haidt J., Iyer R., Koleva S., Ditto P.H., *Mapping the moral domain*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2011, nr 101 (2).
4. Haidt J., *The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion*, Pantheon Books, New York 2012.
5. Jarmakowski-Kostrzanowski T., *Kwestionariusz Kodów Moralnych – polska adaptacja Moral Foundations Questionnaire*, „Psychologia Społeczna” 2016, nr 4 (39).
6. Klamut R., *Dwuczynnikowy model doświadczania bezpieczeństwa – założenia teoretyczne i empiryczna weryfikacja: Kwestionariusz Doświadczania Bezpieczeństwa (KDB)*, „Polskie Forum Psychologiczne” 2019, nr 3 (24).
7. Knorth E.J., *Child protection systems in the Netherlands*, [w:] *The Oxford Handbook of Child Protection Systems*, Oxford University Press, Oxford 2022.
8. Leipoldt J.D., Harder A.T., Knorth E.J., *Determinants and outcomes of social climate in therapeutic*

residential youth care: A systematic review, „Children and Youth Services Review” 2019, nr 99.

9. Luhmann N., *Trust and Power*, Wiley, Chichester 1979.
10. Mayer R.C., Davis J.H., Schoorman F.D., *An integrative model of organizational trust*, „Academy of Management Review” 1995, nr 20 (3).
11. Pettigrew T.F., Tropp L.R., *A meta-analytic test of intergroup contact theory*, „Journal of Personality and Social Psychology” 2006, nr 90 (5).
12. Tyler T.R., *Why do People Obey the Law*, Princeton University Press, 2001.
13. Tyler T.R., *Psychological perspectives on legitimacy and legitimation*, „Annual Review of Psychology” 2006, nr 57.
14. Tyler T.R., *Procedural justice, legitimacy, and effective law enforcement*, „Psychological Science in the Public Interest” 2015, nr 16 (3).

A SAFE SOCIETY OF THE FUTURE: BETWEEN AUTHORITY AND INCLUSION. PSYCHOSOCIAL DETERMINANTS OF TRUST AND SECURITY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ABSTRACT

Contemporary societies face the challenge of reconciling the need for normative order with the growing importance of inclusion and individual agency. This article examines the psychosocial determinants of the experience of safety in educational institutions, understood as microcontexts in which relationships based on authority and social responsibility are formed. Trust is conceptualised not as a distinct personality disposition but as a relational property rooted in moral frameworks used to evaluate others and in beliefs concerning justice, loyalty, and the legitimacy of authority. Based on research conducted in a District Educational Center and a Youth Educational Center, the study demonstrates relationships between selected dimensions of moral codes (authority/challenging authority, fairness/cheating, loyalty/betrayal) and the overall level of experienced safety, taking gender differences into account. The findings indicate that authority may function as a regulator of social order, fostering predictability, trust, and safety

PROCESY WYCHOWAWCZO-SOCJALIZACYJNE W RODZINIE ZASTĘPCZEJ JAKO PRZESTRZEN REKONSTRUKCJI PIERWOTNEJ RELACJI DZIECKA Z RODZICAMI

STRESZCZENIE

Aktualnie w rodzinnej pieczy zastępczej dominująca większość dzieci w niej przebywających to dzieci dotknięte różnorodnymi zaburzeniami rozwojowymi lub zintegrowanymi chorobami. Główną przyczyną bycia ich w pieczy jest dysfunkcyjność rodzin pochodzenia, to zaś pośrednio lub bezpośrednio zagraża holistycznemu rozwojowi dzieci. Stąd też optymalna realizacja procesów wychowawczo-socjalizacyjnych w rodzinie zastępczej zmierza do kompensacji zaniedbań rodziców biologicznych oraz stworzenia warunków całościowego rozwoju dziecka. Można zatem uznać, że jest to swoista przestrzeń rekonstrukcji pierwotnej relacji dziecko-rodzice w rodzinie biologicznej.

Celem badań rodzin zastępczych było określenie, w jaki sposób realizowane przez nie procesy wychowawczo-socjalizacyjne wobec/na rzecz dzieci rekonstruują ich pierwotną relację z rodzicami biologicznymi. W tych oddziaływaniach rodzin zastępczych zwrócono szczególną uwagę na dbałość o zdrowie dziecka, na działania kompensacyjno-wyrównawcze i profilaktyczne podejmowane na rzecz dzieci, zaspokajanie ich różnorodnych potrzeb i dążenie do optymalnego rozwoju w różnych obszarach. Badaniami ilościowo-jakościowymi objęto rodziny zastępcze na terenie miasta Szczecin z zastosowaniem mieszanych metod i technik. W ramach badań realizowane były wywiady z koordynatorami pieczy zastępczej czy też pracownikami socjalnymi pracującymi z rodzinami zastępczymi. Pobyt dzieci w rodzinach zastępczych ma sprzyjać podejmowaniu z nimi różnych form pracy reintegracyjnej zmierzającej do stworzenia możliwości powrotu dziecka do rodziny własnej i podjęcia odpowiedzialnego rodzicielstwa na rzecz swoich dzieci. Natomiast jeśli nie będzie się to mogło wypełnić, istotne jest, aby w miarę możliwości szybko zadbać o to, aby dzieci znalazły się w rodzinach adopcyjnych bądź rodzinnych formach pieczy zastępczej. Wtedy mamy do czynienia z procesem rekonstrukcji

¹⁸⁷ dr, Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki, Katedra Pedagogiki Społecznej.

negatywnych relacji, przeżyć i doświadczeń dzieci wyniesionych z domu rodzinnego na rzecz stworzenia im płaszczyzny konstruktywnego, wielowymiarowego rozwoju oraz funkcjonowania w różnych obszarach życia społecznego.

WPROWADZENIE

Istotą funkcjonowania rodziny postrzeganej jako swoistego mikrosystemu społecznego jest spójność, harmonia, wielofunkcyjność, tj. realizacja wszystkich przypisywanych jej funkcji.

W sytuacji gdy rodzina nie wypełnia którejs z nich, zaczyna się proces jej dysfunkcyjności, który może przebiegać na poziomie napięć i konfliktów wewnątrzrodzinnych, deprywacji potrzeb członków rodziny, a szczególnie dzieci, zaniedbań opiekuńczo-wychowawczych jak też rozpadu więzi rodzinnych i przejawiania zachowań zaburzonych wobec siebie w rodzinie jak i wobec innych członków społeczeństwa. Zdaniem Jadwigi Izdebskiej dysfunkcyjność rodziny może być całkowita lub częściowa, a jej przyczyny tkwią nade wszystko w sytuacji wewnątrzrodzinnej bądź uwarunkowaniach społeczno-kulturowo-gospodarczych¹⁸⁸. Wewnętrzne uwarunkowania dysfunkcji rodziny tkwią m.in. w występowaniu wielowątkowych konfliktów w rodzinie, różnorodnych chorób i problemów. Natomiast zewnętrzne przyczyny dysfunkcji rodziny powiązane są z takimi problemami społecznymi jak: bezrobocie, bezdomność, bieda, ubóstwo, mediatyzacja życia, konsumpcjonizm i kryzys wartości w szeroko pojmowanym życiu społecznym.

W dysfunkcjonalnych rodzinach rodzice nie uwzględniają w oddziaływaniach wobec dziecka jego pięciu wrodzonych cech: drogocенności, bezbronności, niedoskonałości, zależności oraz niedojrzałości¹⁸⁹. Zamiast wspierania i ochraniania dziecko jest ignorowane, pozostawiane same sobie, czuje się gorsze od innych, jest często karane i podkreśla się jego niedoskonałość, stosuje się wobec niego nieadekwatne metody wychowawcze. Wspomniani rodzice często popełniają błędy wychowawcze, a Thomas Gordon zalicza do nich: rozkazywanie, komenderowanie, ostrzeżenia, napominanie groźby, potępiające „kazania”, osądzanie, krytyka, sprzeciw, obwinianie, wymyślanie, ośmieszanie, zawstydzanie, dochodzenie, wypytywanie i przesłuchiwanie¹⁹⁰. Popełniając wspomniane błędy rodzice stwarzają swojemu dziecku możliwość zaistnienia „ryzyka rozwojowego”. Ewa Kantowicz definiuje rodzinę ryzyka jako tę, która przeżywa wewnętrzne lub zewnętrzne napięcia, kryzysy czy też różnorodne problemy społeczne np. ubóstwo, bezrobocie, niepełnosprawność, bezdomność, patologie społeczne (uzależnienia, przemoc, przestępczość), samotne rodzicielstwo¹⁹¹. Kazimiera Wódz natomiast

¹⁸⁸ J. Izdebska, *Dziecko w rodzinie u progu XXI wieku. Niepokoje i nadzieje*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2000, s. 34-35.

¹⁸⁹ S. Kawula, *Mozaikowość i koloryt współczesnej rodziny*, [w:] *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, S. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004, s. 131-132.

¹⁹⁰ T. Gordon, *Wychowanie bez porażek*, PAX, Warszawa 1991, s. 156-176.

¹⁹¹ E. Kantowicz, *Pedagogika (w) pracy socjalnej*, Wyd. UWM, Olsztyn 2012, s.77.

nazywa rodzinę dysfunkcyjną „rodziną specjalnej troski”, ponieważ występujące w nich zjawiska dysfunkcyjne prowadzą do deprywacji potrzeb członków rodziny, a zwłaszcza dzieci, osób wymagających opieki, niezdolnych do samodzielnej egzystencji¹⁹².

Badania przedstawicieli różnych nauk nad rodzinami dysfunkcyjnymi z problemami podają m.in. następujące wskaźniki ich funkcjonowania: niskie umiejętności opiekuńczo-wychowawcze rodziców i prowadzenia gospodarstwa domowego, niski poziom zaradności życiowej i kontroli nad własnym życiem, zaburzone relacje między członkami rodziny, kryzys w rodzinie i występowanie przejawów patologicznych zachowań społecznych¹⁹³. Uwzględniając sygnałnie zarysowaną powyżej problematykę dysfunkcyjności rodziny, należałoby powiązać jej funkcjonowanie z systemem pieczy zastępczej. W przypadku gdy rodzina biologiczna dziecka nie wypełnia przypisanych jej funkcji i zadań, konieczne staje się włączenie w moduł pomocy dziecku i jego rodzinie systemu pieczy zastępczej. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej określa m.in. rodzinne i instytucjonalne formy pieczy zastępczej. Piecza zastępcza to „zespół osób, instytucji i działań mających na celu zapewnienie czasowej opieki i wychowania dzieciom w przypadku niemożności sprawowania opieki i wychowania przez rodziców”¹⁹⁴. Założeniem pieczy zastępczej jest jej tymczasowość i nastawienie na przywrócenie dzieci rodzinie, dlatego też pobyt dziecka w pieczy podlega okresowej weryfikacji co do zasadności jej kontynuacji. W pieczy zastępczej dziecko przygotowane jest do samodzielnego i odpowiedzialnego życia; pokonywania trudności życiowych; nawiązywania i podtrzymywania bliskich kontaktów z rodziną i innymi ludźmi. Ponadto piecza zastępcza to środowisko, w którym zaspokajane są potrzeby dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb emocjonalnych, zdrowotnych i kulturalno-rekreacyjnych.

Formami rodzinnej pieczy zastępczej są m.in. rodzina zastępcza spokrewniona, niezawodowa, zawodowa (np. pogotowie rodzinne i zawodowa specjalistyczna) oraz rodzinny dom dziecka. Instytucjonalna piecza zastępcza sprawowana jest m.in. w formie: placówki

¹⁹² K.Wódl, *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Wyd. Śląsk, Katowice 1998, s. 166.

¹⁹³ I. Krasiejko, *Rodzina z dziećmi. Rodzina dysfunkcyjna. Pedagogika-Praca socjalna-Terapia*, Difin, Warszawa 2019, s. 59-61; S. Bębas, K. Gucwa-Porębska, *Dysfunkcyjność rodziny. Wychowanie-profilaktyka-wsparcie*, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2022, s. 69-70; A. Łuczyński, *Dzieci w rodzinach zastępczych i dysfunkcyjnych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008, s. 40-44; U. Kazubowska, *Rodziny własne wychowanków domów dziecka*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008, s. 34-58; U. Kazubowska, *Rola i znaczenie rodziców w procesie budowania świadomości zdrowotnej dzieci i młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem radzenia sobie ze stresem*, [w:] *Kompetencje przyszłości.T.2. Wyzwania w pedagogice, edukacji i psychologii*, M. Majewska, M. Matuszewska-Birkowska, T. Orczykowski (red.), Akademia Handlowa Nauk Stosowanych, Radom 2024, s. 345-354.

¹⁹⁴ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej Dz.U. 2022 poz. 447 z późn. zm., 2025, art. 2, pkt 2; M. Ruszkowska, *Instytucjonalna piecza zastępcza wobec zdolnych podopiecznych*, Akademia Białska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II, Białą Podlaska 2022, s. 13-22.

opiekuńczo-wychowawczej (typu rodzinnego, socjalizacyjnego, specjalistyczno-terapeutycznego, interwencyjnego), regionalnej placówki opiekuńczo-terapeutycznej¹⁹⁵. Realizując procesy opiekuńczo-wychowawczo-socjalizacyjne w pieczy zastępczej obok typowych problemów wychowawczych mogą występować dodatkowe, związane z traumatycznymi przeżyciami dzieci wyniesionymi z rodziny naturalnej, z którymi rodzice zastępczy/opiekunowie będą musieli sobie radzić i tworzyć dla dzieci optymalne warunki ich rozwoju.

1. OBSZAR I METODY BADAŃ WŁASNYCH

Badania zostały przeprowadzone na terenie miasta Szczecin, objęto nimi 26 rodzin zastępczych, w tym również zawodowe pełniące funkcję pogotowia rodzinnego. Były to badania o charakterze ilościowo-jakościowym z zastosowaniem mieszanych metod i technik.

Wykorzystano studium przypadku a wśród technik znalazły się te główne, czyli pogłębiony wywiad problemowy z rodzicami zastępczymi, wywiad z koordynatorami pieczy zastępczej. Posłużono się również obserwacją, analizą dokumentów a tym w miarę możliwości sięgając do danych pozyskiwanych przez pracowników socjalnych i asystentów rodziny pracujących z rodzinami dzieci umieszczanymi w rodzinach zastępczych miasta Szczecin. Głównym obszarem badań uczyniony został problem wpływu negatywnych relacji dziecko-rodzic w rodzinach biologicznych, a w ich wyniku potrzebę holistycznej rekonstrukcji relacji dziecko-rodzic w rodzinnej formie pieczy zastępczej, czyli w rodzinie zastępczej. Poddając analizie ilościowo-jakościowej pozyskany materiał empiryczny, wyłonione zostały specyficzne obszary rekonstrukcji relacji dziecko-rodzic w rodzinach zastępczych, które zostaną omówione i zinterpretowane poniżej.

2. OBSZARY REKONSTRUKCJI PIERWOTNEJ RELACJI DZIECKO – RODZICE W RODZINACH ZASTĘPCZYCH FUNKCJONUJĄCYCH NA TERENIE MIASTA SZCZECIN – ANALIZA BADAŃ WŁASNYCH

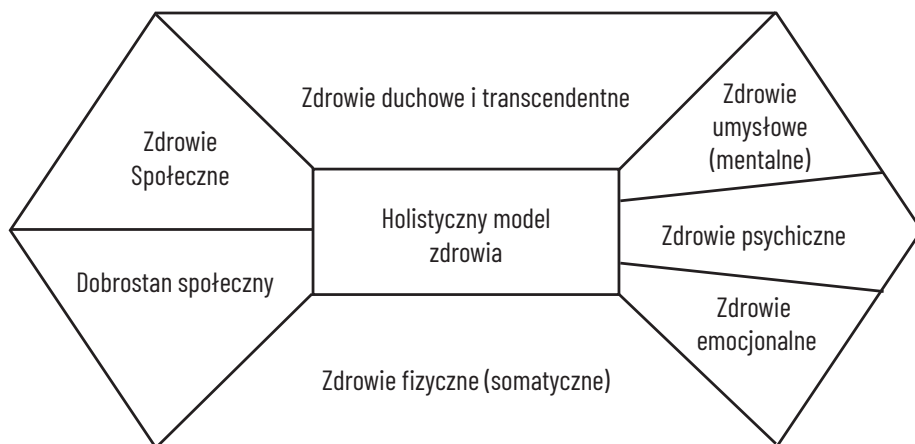
Pierwszym wybranym obszarem rekonstrukcji pierwotnej relacji dziecka z rodzicami w rodzinach biologicznych jest dbałość o zdrowie dziecka przez rodziców zastępczych. Zdrowie nie jest pojęciem jednoznacznym, a podejścia do jego definiowania są różne. Według M. Demela powinno być postrzegane w sposób dynamiczny, pozytywny, optymistyczny, obiektywny a zarazem subiektywny¹⁹⁶. Według WHO to stan dobrego samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brak choroby lub niepełnosprawności¹⁹⁷. We

¹⁹⁵ J. Matejek J., *Rodzinna piecza zastępcza. Teoretyczne aspekty funkcjonowania rodzin zastępczych*, Wyd. Naukowe UP, Kraków 2020, s. 48-54.

¹⁹⁶ Demel M., *Pedagogika zdrowia*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1980, s. 52.

¹⁹⁷ B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna. Podstawy teoretyczne. Metodyka. Praktyka*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2017, s. 16-18; K. Borzycka-Sitkiewicz, *Promocja zdrowia i edukacja zdrowotna. Przewodnik dla edukatorów zdrowia*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006, s. 9-14.

współczesnych koncepcjach zdrowia podkreśla się, że jest ono wartością, zasobem, środkiem do codziennego życia, koncepcją eksponującą korzyści płynące z „bycia zdrowym” w miejsce negatywnych konsekwencji choroby. Na potrzeb tegoż opracowania przyjęty został autorski model zdrowia nazwany „Diamentem zdrowia”¹⁹⁸.



Rys. 1. Holistyczny model zdrowia wg U. Kazubowskiej

Przedstawiony holistyczny model zdrowia pozwala na optymalne przeanalizowanie go i jego znaczenia w całościowym rozwoju człowieka oraz powiązania z procesami, w spektrum których zdrowie jest realizowane. Unikatowy związek zdrowia dostrzec można w korelacji z procesami opiekuńczo-socjalizacyjno-wychowawczymi realizowanymi wobec/na rzecz dzieci przebywających w rodzinach zastępczych. Rodzice zastępczy definiując zdrowie zauważali w nim w pierwszej kolejności zdrowie fizyczne dziecka i występujące w tym zakresie zaburzenia, dalej zwracali uwagę na zdrowie psychiczne i emocjonalne dzieci, którymi przyszło im się zajmować, ale też nie pominęli zdrowia duchowego i transcendentnego. Podejmowali działania prozdrowotne na rzecz dzieci umieszczonych w ich rodzinach, np. wskazywali na potrzebę rozpoznania stanu zdrowia dziecka możliwie najszybciej po jego pojawieniu się w ich rodzinie. Zwraca uwagę również w myśleniu rodziców zastępczych w tym obszarze swoista samodiagnoza, czyli rozpoznawanie stanu zdrowia dziecka w oparciu o już posiadaną wiedzę. Rodzice zastępczy regularnie uczęszczają do lekarzy, m.in. specjalistów na wizyty z dziećmi, poddają je stosownym badaniom, stosują się do zaleceń i obserwują stan zdrowia dziecka.

¹⁹⁸ U. Kazubowska, *Health and its importance in the family care, educational and socialization process on the example of the functioning of professional foster families in Szczecin*, [w:] V. Lubkina, L. Danilane, O. Vindaca (red.), *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume III. Special Pedagogy. Social Pedagogy. May 28th-29th.*, Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2021, s. 276.

Rodzice zastępczy w ramach holistycznej diagnozy zdrowia dziecka często sięgają do specjalistycznej literatury medycznej dot. chorób czy zaburzeń rozwojowych dziecka. Badani rodzice zastępczy poddają dzieci rehabilitacji powiązanej z różnymi dysfunkcjami. Warto podkreślić, że dla badanych rodziców zastępczych dbałość o zdrowie dzieci powierzonych ich opiece jest jednym z priorytetów w zakresie realizacji procesu wychowawczo-socjalizacyjnego i opiekuńczego wobec/na ich rzecz.

Obszarem rekonstrukcji relacji dziecko-rodzic w badanych rodzinach zastępczych jest również ustawiczne dążenie do optymalnego rozwoju dziecka, który polega na wspomaganiu rozwoju dziecka w różnych okresach jego życia. Ważne jest też podążanie rodziców/opiekunów zastępczych za dzieckiem w jego indywidualnym tempie rozwoju, ukierunkowywanie go i tworzenie systemu wzmocnień dostosowanych do jego potrzeb¹⁹⁹. Badani rodzice zastępczy realizując procesy wychowawczo-socjalizacyjne na rzecz dzieci starają się zapewniać im indywidualne warunki rozwoju. Czynią to poprzez bodźcowanie dzieci w określonych sferach rozwoju różnorodnymi metodami, wywołując u nich stopniowy rozwój oraz przez kompensowanie braków rozwojowych dziecka, poprzez dopasowywanie metod i form pracy z nim w zakresie niezbędnym dla danego czasu i okresu życia. Badani rodzice zastępczy dążąc do optymalizacji warunków rozwoju dziecka współpracują z różnymi specjalistami, np. psychologami, terapeutami czy też rehabilitantami, zmierzając do zaspokojenia ich potrzeb w maksymalny sposób. W badanych rodzinach zastępczych rodzice poznają i odkrywają potrzeby dzieci, analizują je i starają się je optymalnie zaspokajać, najpierw własnymi siłami, a potem współpracują ze specjalistami w tym działaniu. Badani rodzice mówią, że dostrzegają konieczność regulacji potrzeb dzieci, zaspokajania ich potrzeb emocjonalnych, uczuciowych i duchowych. Rodzice zastępczy bardzo często okazują im ciepło i miłość, a także ich słuchają.

Następnym bardzo ważnym obszarem omawianych rekonstrukcji jest komunikacja z dziećmi oparta na dawaniu ciepła, miłości i szacunku. B. Harwas-Napierała podkreśla interakcyjny charakter komunikacji w rodzinie. Autorka wskazuje także na bardzo ważną cechę komunikacji rodzinnej, którą określiła jako intensywnie nadarzające się interakcje osobowe, z uwagi na dużą trwałość, swoistość i częstotliwość kontaktów pomiędzy wszystkimi członkami rodziny²⁰⁰. W literaturze przedmiotu wyróżniane są różne modele komunikacyjne, w tym model jednostronny, dwustronny (interakcyjny), relacyjny (transakcyjny). Ten ostatni to model relacyjny, gdzie nadawca i odbiorca skupiają się na przedmiocie komunikacji, na tym co robią, albo na tym, co mogą robić wspólnie, a nie koncentrują się tylko na sobie. Można zatem

¹⁹⁹ A. Jegier, A. Mikler-Chwastek, R. Piotrowicz, *Wspomaganie rozwoju dzieci do lat trzech w domu i żłobku. Możliwości i ograniczenia*, Difin, Warszawa 2024, s. 83-85.

²⁰⁰ B. Harwas-Napierała, *Komunikacja interpersonalna w rodzinie*, Wyd. Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 2006, s. 221-222.

powiedzieć, że pomiędzy nadawcą, odbiorcą i przedmiotem komunikacji w modelu relacyjnym powstaje relacja trójstronna, która pozwala stworzyć sprzyjające warunki dla zmiany zachowania uczestnika komunikacji oraz zbudowania przestrzeni wzajemnego porozumiewania się²⁰¹. Badani rodzice zastępczy stosują model relacyjny w komunikacji z dziećmi, opierając go na podmiotowości, poczuciu bezpieczeństwa, obdarzaniu dziecka ciepłem i miłością. Język w komunikacji z dzieckiem dostosowany adekwatnie do jego wieku i poziomu rozwoju, a sam proces komunikowania odbywa się w spokojnej, przyjaznej i nasyconej miłością atmosferze. Rodzice stosują dialog motywujący w komunikacji z dzieckiem, a także sztukę negocjacji i mediacji ze stosownymi metodami. Posługują się też aktywnym słuchaniem, które cechuje m.in. cierpliwość, brak krytyki, zrozumienie, zadawanie pytań otwartych, potwierdzanie, parafrazowanie i unikanie rozwiązań problemów zbyt szybko, bez agresji, przymusu i dyrektywności.

Kolejnym obszarem rekonstrukcji jest wprowadzanie dziecka w świat wartości i norm oraz uczenie sztuki życia wg nich. Wartości wg K. Denka to swoista siła sprawcza, która występuje w życiu ludzkim w postaci busoli wyznaczającej kierunek jego postępowania²⁰². M. Nowak model wartości dzieli na pozytywne i negatywne. Wymienić można: dobro i zło, prawdę i fałsz, piękno i brzydotę, niezależność i zniewolenie, radość i smutek²⁰³. Rodzice zastępczy nie wyobrażają sobie efektywnej realizacji procesów wychowawczo-socjalizacyjnych wobec/na rzecz dzieci bez takich wartości jak dobro, prawda, miłość, szacunek. Są one konieczne, by wychowywać dzieci i wprowadzać je w świat życia społecznego. Badani rodzice zastępczy starają się też żyć wartościami i dawać dzieciom adekwatny wzór życia.

Następnym obszarem rekonstrukcji jest atmosfera wychowawcza. To określenie specyficznych warunków koniecznych do prawidłowego przebiegu procesu wychowawczego. Obejmuje ogół warunków materialnych, niematerialnych, ich wzajemne powiązania, stosunki i relacje zachodzące w rodzinie. Wyrasta z naturalnej więzi miłości, łączącej członków rodziny. Z takiego podłoża rodzi się poczucie odpowiedzialności jej członków za całą rodzinę oraz dobro każdego z nich z osobna²⁰⁴. W literaturze przedmiotu najczęściej spotykaną typologią

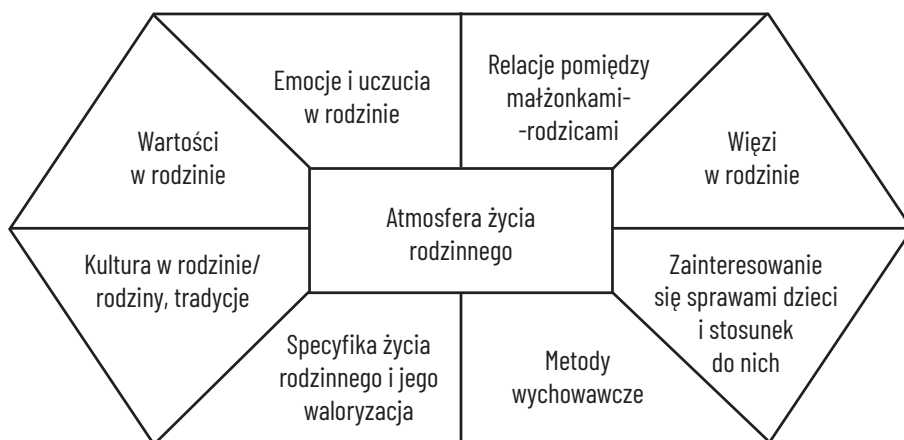
²⁰¹ B. Harwas-Napierała, *Komunikacja w rodzinie ujmowanej jako system w relacji rodzice – dzieci*, [w:] *Roczniki socjologii rodziny: obrazy życia rodzinnego, z perspektywy interdyscyplinarnej*, t. 17, A. Michalska (red.), Wyd. Uniwersytetu Adama Mickiewicza Poznań 2006, s. 24.

²⁰² K. Denek, *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1999, s. 29; U. Kazubowska, *Values in the family : the specificity and transfer in the process of forming the identity of the child*, [w:] *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume III. Special Pedagogy. Social Pedagogy. Innovation in Language Education, May 24th – 25th*, V. Lubkina, A. Klavinska, S. Usca (red.), Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2019, s. 240–242.

²⁰³ M. Nowak, *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcia dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*, KUL, Lublin 2000, s. 393.

²⁰⁴ J. Brągiel, *Więzi społeczne w rodzinie*, [w:] *Pedagogika rodziny*, S. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke (red.), Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2022, s. 52.

atmosfery wychowawczej w rodzinie jest jej podział na atmosferę demokratyczną, autokratyczną i bezładną²⁰⁵. Holistyczny model atmosfery wychowawczej w rodzinie został zaproponowany przez U. Kazubowską, tzw. Diament życia rodzinnego. Tworzą go następujące komponenty: stosunki między małżonkami – rodzicami; więzi w rodzinie; zainteresowanie sprawami dziecka i jego stosunek do niego; metody wychowania w rodzinie, specyfika życia codziennego i jego waloryzacja; kultura w rodzinie/rodziny, zwyczaje, obyczaje, tradycje; wartości w rodzinie; sfera emocji i uczuć w rodzinie. Wszystkie one pozwalają na powstanie wielowymiarowo pojmowanej atmosfery życia w rodzinie²⁰⁶.



Rys. 2. Diament życia rodzinnego, czyli holistyczny model atmosfery życia rodzinnego wg Urszuli Kazubowskiej

Badani rodzice zastępczy uważają, że najlepszą atmosferą wychowawczą jest korzystna, którą cechuje wzajemny szacunek, miłość, cierpliwość i zrozumienie sprzyjające holistycznemu rozwojowi dziecka, zaś wszystko to służy uspołecznianiu dziecka, rozwojowi jego aspiracji i osiągnięć. Zdaniem badanych rodziców zastępczych atmosfera wychowania w rodzinie musi mieć charakter demokratyczny. W takiej relacji bardzo ważna jest bliskość m.in. fizyczna, emocjonalna czy duchowa. Wspominają oni o konieczności rozpoznawania, kształtowania i wykorzystywania inteligencji emocjonalnej u siebie samych i dzieci²⁰⁷.

²⁰⁵ J. Wilk, *Pedagogika rodziny. Zagadnienia wybrane*, KUL, Lublin 2002, s. 54–55.

²⁰⁶ U. Kazubowska, *The atmosphere of family life as an important condition for optimizing family education: on example of the functioning of foster families in the city of Szczecin*, [w:] SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume I. May 27th, 2022, S. Usca, L. Danilane, K. Laganowska, D. Znotina (red.), Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2022, s. 670–676.

²⁰⁷ D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 2023, s. 78–88.

Reintegracja rodziny to planowy proces nawiązywania więzi między dziećmi umieszczonymi w systemie pieczy a ich rodzinami poprzez pomoc świadczoną dzieciom, ich rodzinom i rodzinom zastępczym. Celem reintegracji jest umożliwienie i utrzymywanie w odniesieniu do każdego dziecka optymalnego poziomu kontaktów z rodziną biologiczną jeśli jest to tylko możliwe²⁰⁸.

Reintegracja nie jest możliwa bez znajomości sił, zasobów i zdolności rodziny. Zdolności rodziny to ogół umiejętności całej rodziny do możliwie szybkiego powrotu do równowagi wszystkich jej członków i systemu rodziny jako całości. Wyróżnić można następujące rodzaje zdolności rodzinnych: regeneracyjne, kompensacyjne, organizacyjne, wychowawcze i samowychowawcze, socjalizacyjne, opiekuńcze, animacyjne i rozwojowe, konstruowania perspektywicznego kontekstu trajektorii rodzinnej, narracyjno-interpretatywne, autoeksperyckie²⁰⁹. Praca reintegracyjna z rodzinami dzieci przebywającymi w rodzinach zastępczych polega na zachęcaniu ich do zmiany w obszarze dotychczasowych oddziaływań wychowawczo-socjalizacyjnych i opiekuńczych, obecności wychowawczej i uczestnictwie rodziców biologicznych w życiu dziecka w różnych sytuacjach. W pracy reintegracyjnej zdaniem rodziców zastępczych ważne jest uświadamianie rodzicom biologicznym dzieci przebywających w pieczy zastępczej ich unikatowego znaczenia w rozwoju ich dzieci.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI DLA PRAKTYKI

Wnioski płynące z powyższej analizy wybranych obszarów rekonstrukcji pierwotnej (w rodzinach biologicznych) relacji dzieci-rodzice w środowisku rodziny zastępczej i realizowane w ramach tych procesów wychowawczo-socjalizacyjnych wobec/na rzecz dzieci wyraźnie potwierdzają, że jest to bardzo znacząca przestrzeń zmiany specyfiki relacji dzieci-rodzice. Rodzice zastępczy poprzez systematyczne, świadome, refleksyjne i nastawione na optymalizację rozwoju dziecka realizowanie procesów wychowawczo-socjalizacyjnych wobec/na jego rzecz pozwala dokonywać rekonstrukcji często bardzo negatywnych i traumatycznych relacji dziecka z rodzicami wynoszonymi z dysfunkcyjnego domu rodzinnego. To właśnie rodzice zastępczy, dbając o zdrowie dziecka, zaspokajając w maksymalny sposób jego potrzeby, komunikując się z nimi w podmiotowy sposób, wprowadzając dziecko w świat wartości i norm, tworząc pozytywną atmosferę wychowawczą dla rozwoju dziecka, zmierzając przy tym do profesjonalizacji oddziaływań i prowadząc pracę reintegracyjną z rodzinami biologicznymi dzieci w pieczy dokonują systematycznej rekonstrukcji relacji dzieci-rodzice,

²⁰⁸ U. Kazubowska, *Reintegracja jako nowy kierunek pracy z rodziną*, [w:] *Z dziejów oświaty polskiej: księga jubileuszowa dedykowana prof. Danucie Koźmian*, I. Kość E. Magiera (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 343-345; J. Basiaga, *Zawodowa miłość. O opiece nad dziećmi w pogotowiach rodzinnych*, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2014, s. 105-106.

²⁰⁹ U. Kazubowska, *Rodzic/opiekun jako mistrz i jego działania wobec/na rzecz dziecka jako człowieka uczącego się odpowiedzialności i samodzielności w spectrum koncepcji J. Korczaka*, [w:] *Sprawności moralne w wychowaniu: mistrzowie, autorytety, wzory*, I. Jazukiewicz (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2025, s. 320-323.

kompensując destruktywne pierwotne relacje, a w zamian za to budując konstruktywne, oparte na podmiotowości relacje dziecka z rodzicami. Pozwala to w perspektywie drogi życiowej dziecka mieć nadzieję, że ich praca na rzecz/wobec dzieci będzie podwaliną dla ich dalszego optymalnego rozwoju i efektywnego funkcjonowania w życiu społecznym.

Czerpiąc z opisanych powyżej badań, można wyprowadzić cenne wskazówki dla rodziców/opiekunów realizujących procesy wychowawczo-socjalizacyjne wobec/na rzecz swoich dzieci. Współczesne rodzicielstwo nie jest prostym zadaniem, nieuchronne są też porażki, niepowodzenia czy trudności towarzyszące rodzicom w procesie jego sprawowania. Rodzic/rodzic zastępczy/opiekun, wykorzystując powyżej opisane obszary rekonstrukcji pierwotnej relacji dziecka z rodzicami będzie w stanie wyruszyć z dzieckiem w świat wychowania i socjalizacji a także będzie gotowy na podjęcie wyzwań i problemów z nich wynikających.

BIBLIOGRAFIA

1. Basiaga J., *Zawodowa miłość. O opiece nad dziećmi w pogotowiach rodzinnych*, Wyd. Akademickie Żak, Warszawa 2014
2. Bębas S., Gucwa-Porębska K., *Dysfunkcjonalność rodziny. Wychowanie-profilaktyka-wsparcie*, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2022
3. Borzycka-Sitkiewicz K., *Promocja zdrowia i edukacja zdrowotna. Przewodnik dla edukatorów zdrowia*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006.
4. Brągiel J., *Więzi społeczne w rodzinie*, [w:] *Pedagogika rodziny*, S. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke (red.), Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2022.
5. Demel M., *Pedagogika zdrowia*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1980.
6. Denek K., *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1999.
7. Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, Media Rodzina, Poznań 2023.
8. Gordon T., *Wychowanie bez porażek*, PAX, Warszawa 1991.
9. Harwas-Napierała B., *Komunikacja interpersonalna w rodzinie*, Wyd. Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 2006.
10. Harwas-Napierała B., *Komunikacja w rodzinie ujmowanej jako system w relacji rodzice – dzieci*, [w:] *Roczniki socjologii rodziny: obrazy życia rodzinnego, z perspektywy interdyscyplinarnej*, t. 17, A. Michalska (red.), Wyd. Uniwersytetu Adama Mickiewicza Poznań 2006.
11. Izdebska J., *Dziecko w rodzinie u progu XXI wieku. Niepokoje i nadzieje*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2000.
12. Jegier A., Mikler-Chwastek A., Piotrowicz R., *Wspomaganie rozwoju dzieci do lat trzech w domu i żłobku. Możliwości i ograniczenia*, Difin, Warszawa 2024.
13. Kantowicz E., *Pedagogika (w) pracy socjalnej*, Wyd. UWM, Olsztyn 2012.
14. Kawula S., *Mozaikowość i koloryt współczesnej rodziny*, [w:] *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, S. Kawula, J. Brągiel, A.W. Janke (red.), Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004.

15. Kazubowska U., *Health and its importance in the family care, educational and socialization process on the example of the functioning of professional foster families in Szczecin*, [w:] V. Lubkina, L. Danilane, O. Vindaca (red.), *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume III. Special Pedagogy. Social Pedagogy. May 28th-29th*, Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2021.
16. Kazubowska U., *Reintegracja jako nowy kierunek pracy z rodziną*, [w:] *Z dziejów oświaty polskiej: księga jubileuszowa dedykowana prof. Danucie Koźmian*, I. Kość E. Magiera (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007.
17. Kazubowska U., *Rodzic/opiekun jako mistrz i jego działania wobec/na rzecz dziecka jako człowieka uczącego się odpowiedzialności i samodzielności w spectrum koncepcji J. Korczaka*, [w:] *Sprawności moralne w wychowaniu: mistrzowie, autorytety, wzory*, I. Jazukiewicz (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2025.
18. Kazubowska U., *Rodziny własne wychowanków domów dziecka*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008.
19. Kazubowska U., *Rola i znaczenie rodziców w procesie budowania świadomości zdrowotnej dzieci i młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem radzenia sobie ze stresem*, [w:] *Kompetencje przyszłości.T.2. Wyzwania w pedagogice, edukacji i psychologii*, M. Majewska, M. Matuszewska – Birkowska, T. Orczykowski (red.), Akademia Handlowa Nauk Stosowanych, Radom 2024.
20. Kazubowska U., *The atmosphere of family life as an important condition for optimizing family education: on example of the functioning of foster families in the city of Szczecin*, [w:] *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume I. May 27th, 2022*, S. Usca, L. Danilane, K. Laganowska, D. Znotina (red.), Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2022.
21. Kazubowska U., *Values in the family: the specificity and transfer in the process of forming the identity of the child*, [w:] *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume III. Special Pedagogy. Social Pedagogy. Innovation in Language Education, May 24th - 25th*, V. Lubkina, A. Klavinska, S. Usca (red.), Rezekne Academy of Technologies, Rezekne 2019.
22. Krasiejko I., *Rodzina z dziećmi. Rodzina dysfunkcjonalna. Pedagogika-Praca socjalna-Terapia*, Difin, Warszawa 2019.
23. Łuczyński A., *Dzieci w rodzinach zastępczych i dysfunkcyjnych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.
24. Matejek J., *Rodzinna piecza zastępcza. Teoretyczne aspekty funkcjonowania rodzin zastępczych*, Wyd. Naukowe UP, Kraków 2020.
25. Nowak M., *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcia dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*, KUL, Lublin 2000.
26. Ruszkowska M., *Instytucjonalna piecza zastępcza wobec zdolnych podopiecznych*, Akademia Białska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II, Biała Podlaska 2022.

27. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej Dz.U. 2022 poz. 447 z późn. zm., 2025, art. 2, pkt 2.
28. Wilk J., *Pedagogika rodziny. Zagadnienia wybrane*, KUL, Lublin 2002.
29. Woynarowska B., *Edukacja zdrowotna. Podstawy teoretyczne. Metodyka. Praktyka*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2017.
30. Wódz K., *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Wyd. Śląsk, Katowice 1998

EDUCATIONAL AND SOCIALISATION PROCESSES IN FOSTER FAMILIES AS A SPACE FOR RECONSTRUCTING THE CHILD'S PRIMARY RELATIONSHIP WITH THEIR BIOLOGICAL PARENTS

ABSTRACT

Currently, the majority of children in foster care are children affected by various developmental disorders or integrated diseases. The main reason for their being in care is the dysfunctionality of their families of origin, which directly or indirectly threatens the holistic growth of children. Hence, the optimal implementation of educational and socialisation processes in the foster family aims to compensate for the neglect of biological parents and create conditions for the overall growth of the child. It can therefore be considered a specific space for the reconstruction of the original child-parents relationship in biological families.

The aim of the research on foster families was to determine how the educational and socialisation processes implemented by them towards/for children reconstruct their original relationship with biological parents. In these interactions of foster families, special attention was paid to caring for the child's health, compensatory, equalising and preventive actions taken for the children, meeting their various needs and striving for optimal progress in various areas. Quantitative and qualitative research covered foster families in the city of Szczecin using mixed methods and techniques. As part of the research, interviews were conducted with foster care coordinators or social workers working with families of children staying in foster families. The stay of children in foster families is to encourage various forms of reintegration work with them, aimed at creating the possibility of the child returning to their own family and taking up responsible parenthood for their children. However, if this cannot be fulfilled, it is important to ensure that the children are placed in adoptive families or family forms of foster care as quickly as possible. Then we are dealing with the process of reconstructing negative relationships, experiences and experiences of children taken from the family home in order to create a platform for constructive, multidimensional advancement and functioning in various areas of social life.

Część III. Cyfrowe wyzwania bezpieczeństwa i społeczeństwa

DEZINFORMACJA, KRADZIEŻ TOŻSAMOŚCI – IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ W DOBIE WOJNY HYBRYDOWEJ

STRESZCZENIE

Współczesne zagrożenia dla bezpieczeństwa państwa obejmują dezinformację, kradzież tożsamości oraz działania prowadzone pod tzw. fałszywą legendą. Fałszowanie dokumentów, wykorzystywanie cudzej tożsamości i infiltracja instytucji umożliwiają destabilizację państwa oraz zakłócanie funkcjonowania infrastruktury krytycznej. Działania te stanowią element wojny hybrydowej, wykorzystującej manipulację informacją, cyberataki i presję psychologiczną do osłabiania zaufania społecznego i instytucjonalnego.

Celem artykułu jest przedstawienie zagrożeń związanych z dezinformacją i kradzieżą tożsamości oraz wskazanie sposobów usprawnienia systemu bezpieczeństwa państwa poprzez budowanie świadomości społecznej i wzmacnianie zdolności identyfikacji zagrożeń.

Hipoteza zakłada, że obecny system bezpieczeństwa nie zapewnia wystarczającej ochrony przed zagrożeniami informacyjnymi. W pracy zastosowano analizę literatury i dokumentów oraz studium przypadków.

WPROWADZENIE

Informacja towarzyszy człowiekowi na każdym etapie życia, kształtując decyzje i wpływając na podejmowane działania. Wraz z rozwojem technologii rośnie nie tylko ilość dostępnych danych, ale również tempo ich rozpowszechniania – szybkie, masowe i praktycznie nieograniczone²¹¹. Ta dynamika sprawia, że informacja staje się zarówno zasobem strategicznym, jak i potencjalnym zagrożeniem. Szczególnie niebezpieczna jest informacja celowo zniekształcona, której celem jest wprowadzenie odbiorców w błąd.

Podmioty wprowadzające w obieg fałszywe treści lub wywołujące sytuacje kryzysowe często działają operacyjnie pod tzw. „fałszywą legendą”. Fałszowanie dokumentów podróży, pozyskiwanie danych osobowych czy infiltracja instytucji publicznych i prywatnych przy użyciu przybranej tożsamości umożliwiają prowadzenie operacji ukierunkowanych na destabilizację państwa oraz zakłócanie funkcjonowania kluczowej infrastruktury – np. portów lotniczych,

²¹⁰ Dr, Stowarzyszenie Specjalistów ds. Bezpieczeństwa CBRNE.

²¹¹ M. Żoch, *Fake news jako narzędzie dezinformacji*, „Cywilizacja i Polityka” 2021, nr 19, s. 220.

sieci energetycznych, wodociągów czy systemów transportowych²¹². W dobie trwającej wojny za wschodnią granicą Unii Europejskiej znaczenie manipulowania opinią publiczną, realizowanego poprzez kampanie dezinformacyjne, nieustannie rośnie.

Współczesna wojna nie ogranicza się bowiem wyłącznie do użycia broni. Równie istotnym elementem jest oddziaływanie psychologiczne na przeciwnika, realizowane poprzez celowe manipulowanie faktami, szerzenie fałszywych narracji i kształtowanie opinii publicznej. Tego typu działania osłabiają zaufanie do instytucji państwowych i destabilizują społeczeństwo, stanowiąc integralny element tzw. wojny hybrydowej²¹³. W jej arsenale znajdują się nie tylko presja militarna, ataki cybernetyczne i działania wywiadowcze, lecz także manipulacja migracją oraz kampanie dezinformacyjne.

Działania tego rodzaju, prowadzone często poniżej progu otwartego konfliktu, są trudne do jednoznacznej identyfikacji i neutralizacji, co stanowi poważne wyzwanie dla instytucji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo państwa. Zagrożenia te wymagają stałego monitorowania i wdrażania skutecznych mechanizmów prewencyjnych, w tym ścisłej współpracy odpowiednich służb i instytucji.

Od początku pełnoskalowego konfliktu zbrojnego na Ukrainie wiele państw Europy i Ameryki Północnej zatrzymało obywateli Federacji Rosyjskiej, działających na ich terytorium pod fałszywymi tożsamościami. Zatrzymani byli powiązani z rosyjskimi służbami wywiadowczymi – zarówno wojskowymi (GRU²¹⁴), jak i cywilnymi (SWR²¹⁵, FSB²¹⁶). Ich aktywność obejmowała pozyskiwanie informacji niejawnych, cyberataki, działania dezinformacyjne oraz infiltrację instytucji politycznych i publicznych. Przypadki te unaoczniają, jak poważnym wyzwaniem dla bezpieczeństwa międzynarodowego jest funkcjonowanie rozbudowanej siatki wywiadowczej operującej pod przykrywką legalnej obecności na terytorium obcych państw.

Potwierdzeniem tego jest spektakularna wymiana więźniów z 1 sierpnia 2024 r. pomiędzy państwami Zachodu a Federacją Rosyjską i Białorusią. Operacja objęła sześć terytoriów, a jej efektem było uwolnienie 26 osób, w tym zawodowych szpiegów, hakerów i osób działających na rzecz obcych służb. Skala oraz tajność przedsięwzięcia unaoczniły, jak rozbudowaną i niebezpieczną siatką operacyjną dysponuje Federacja Rosyjska²¹⁷.

²¹² T. Trejderowski, *Kradzież tożsamości. Terroryzm informatyczny. Cyberprzestępstwa, Internet, Telefon, Facebook, Eneteia*, Warszawa 2013, s. 141.

²¹³ F. Hoffman, *Conflict in the 21st Century: The Rise of Hybrid Wars*, Potomac Institute for Policy Studies. 2011.

²¹⁴ GRU – Główny Zarząd Wywiadowczy (*Гłавно́е Развие́дывателно́е Управле́ние*).

²¹⁵ SWR – Służba Wywiadu Zagranicznego (*Служба Внеси́ней Развие́дки*).

²¹⁶ FSB – Federalna Służba Bezpieczeństwa Federacji Rosyjskiej

²¹⁷ *Szachownica szpiegów. Rekordowa wymiana więźniów między Rosją a Zachodem*, <https://forsal.pl/swiat/bezpieczenstwo/artykuly/9563632,szachownica-szpiegow-rekordowa-wymiana-wiezniow-miedzy-rosja-a-zachod.html> (dostęp: 7 września 2025).

Celem artykułu jest przybliżenie czytelnikowi zagrożeń takich jak dezinformacja, kradzież tożsamości oraz manipulacja będące zagrożeniem dla bezpieczeństwa państwa. Z przedstawionego powyżej celu można określić dwa podstawowe cele badawcze, do których zalicza się cel teoretyczny i praktyczny. Celem teoretycznym jest ocena wpływu dezinformacji, kradzieży tożsamości na bezpieczeństwo państwa. Za cel praktyczny w badaniach przyjęto opracowanie budowania świadomości wśród społeczeństwa w celu identyfikacji i przeciwdziałania tym zagrożeniom. Problem badawczy dotyczy następującego pytania: *W jaki sposób usprawnić organizację systemu bezpieczeństwa państwa poprzez budowanie świadomości w celu identyfikacji i przeciwdziałania zagrożeniom takim jak dezinformacja, kradzież tożsamości?* Hipoteza badawcza sformułowana w pracy traktuje, iż obecny system ochrony bezpieczeństwa państwa nie gwarantuje skutecznej identyfikacji oraz przeciwdziałania zagrożeniom informacyjnym, takim jak dezinformacja, kradzież tożsamości, dlatego wymaga budowania świadomości wśród społeczeństwa, służb bezpieczeństwa w celu identyfikacji i przeciwdziałania tym zagrożeniom.

W publikacji wykorzystano kilka metod badawczych, były to: metoda analizy i krytyki piśmiennictwa mająca na celu zidentyfikowanie wyników występujących w wybranych pozycjach literatury fachowej jak również studium przypadków. Przedstawiony charakter zagrożeń ma na celu budowanie świadomości w celu identyfikacji i zrozumienia, jakie zagrożenie stanowi dezinformacja oraz kradzież tożsamości, które w dobie prowadzonej wojny hybrydowej są szczególnym zagrożeniem dla bezpieczeństwa państwa. Artykuł ma charakter przyczynkowski, wprowadzając w spektrum tematyczne dezinformacji i kradzieży tożsamości.

1. CEL BADAŃ

Celem pracy jest przybliżenie czytelnikowi zagrożeń takich jak dezinformacja, kradzież tożsamości oraz manipulacja będące zagrożeniem dla bezpieczeństwa państwa. Problem badawczy został zawarty w formie pytania: *w jaki sposób usprawnić organizację systemu bezpieczeństwa państwa poprzez budowanie świadomości w celu identyfikacji i przeciwdziałania zagrożeniom takim jak dezinformacja, kradzież tożsamości?*

Hipoteza badawcza sformułowana w pracy traktuje, iż obecny system ochrony bezpieczeństwa państwa nie gwarantuje skutecznej identyfikacji oraz przeciwdziałania zagrożeniom informacyjnym, takim jak dezinformacja, kradzież tożsamości, dlatego wymaga budowania świadomości wśród społeczeństwa, służb bezpieczeństwa w celu identyfikacji i przeciwdziałania tym zagrożeniom.

2. MATERIAŁ I METODY

Metody badawcze wykorzystane w artykule to między innymi: metoda analizy dokumentów, literatury przedmiotu a także studium przypadków.

3. DEZINFORMACJA – DEFINICJE I UJĘCIA TEORETYCZNE

Ponieważ termin „dezinformacja” występuje w tytule niniejszego artykułu, jak również stanowi podstawę rozważań, istotne jest przedstawienie jej definicji.

Dezinformacja jest określana jako przekazywanie fałszywych informacji wprowadzających odbiorcę w błąd²¹⁸. Może przyjmować formę celowo spreparowanej sytuacji, zdarzenia lub komunikatu tworzonego przez służby specjalne, organizacje terrorystyczne czy inne podmioty w celu odwrócenia uwagi instytucji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo państwa (wywiad, kontrwywiad). Jest to zatem świadomie ukierunkowana informacja fałszywa, której istotą jest wywieranie szkodliwego wpływu na odbiorcę.

Według Vladimira Volkoffa dezinformacja nie jest zwykłym kłamstwem, lecz zaplanowanym i długofalowym działaniem polegającym na rozpowszechnianiu fałszywych lub manipulowanych informacji. Jej celem jest systematyczne kształtowanie percepcji, wpływanie na sposób myślenia odbiorców oraz skłanianie ich do podejmowania działań sprzyjających realizacji określonych celów politycznych, społecznych czy ekonomicznych²¹⁹.

Z kolei Anatolij Golicyn zdefiniował dezinformację jako *systematyczne wysiłki zmierzające do rozpowszechniania nieprawdziwych informacji oraz zafałszowania lub blokowania informacji dotyczących rzeczywistej sytuacji i polityki świata komunistycznego*. W jego ujęciu praktyki dezinformacyjne miały prowadzić do zmylenia i wprowadzenia w błąd państw zachodnich, do podważania ich polityki oraz skłaniania do nieświadomego wspierania celów komunizmu²²⁰.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dezinformacja jest klasycznym przykładem konfrontacji informacyjnej, której istotą jest rozpowszechnianie nieprawdziwych lub zmanipulowanych treści, a także blokowanie dostępu do rzetelnych informacji. Służy ona dezorientacji odbiorców, tendencyjnemu kształtowaniu postrzegania rzeczywistości oraz pełni funkcję narzędzia psychologicznego oddziaływania, indoktrynacji i destabilizacji społeczeństw przeciwnika. Dezinformacja jest współczesnym zagrożeniem dla bezpieczeństwa narodowego²²¹. Współcześnie dezinformacja coraz częściej wykorzystuje narzędzia cyfrowe, w szczególności media społecznościowe, gdzie szeroko rozpowszechniane są tzw. *fake newsy*²²². Zazwyczaj do-

²¹⁸ P. Łabuz, K. Falandys, *Możliwość prowadzenia działań dezinformujących przez grupy przestępcze*, Nr 4 (132).

²¹⁹ V. Volkoff, *Krótką historia dezinformacji. Od konia trojańskiego do internetu*, wyd. Wektory, Wrocław 2022, s. 9.

²²⁰ A. Golicyn, *Nowe kłamstwa w miejsce starych*, wyd. Biblioteka Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Warszawa 2007, s. 5.

²²¹ M. Przybyła, Ł. Żmijewski, *Dezinformacja jako współczesne zagrożenie dla bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] K. Śmiałek, W. Śmiałek, (red.), *Bezpieczeństwo Międzynarodowe w perspektywie cyberbezpieczeństwa*, wyd. FNCE, Poznań 2025, s. 114-129.

²²² Zob. S. van der Linden, *Fake News. Jak dezinformacja infekuje umysł i jak się na nią uodpornić*, wyd. Rebis, Poznań 2024; B. Bieniek, *Między prawdą a fake news'em. Dezinformacja w czasie pandemii koronawirusa*, [w:] K. Stępiak (red.), *Państwo i prawo w czasach COVID – 19*, Warszawa 2020, s. 9. (PDF) *Między prawdą a fake news'em. Dezinformacja w czasie pandemii koronawirusa* (dostęp: 1 września 2025).

tyczą one wydarzeń, które nigdy nie miały miejsca, lecz dzięki szybkości i masowości przekazu wywierają realny wpływ na opinię publiczną²²³.

Według Tomasza Kocały dezinformacja to szczególny rodzaj informacji, która w istocie jest jej przeciwieństwem – jest fałszywa, kłamliwa lub pozorna, a jej podstawowym celem jest wprowadzenie odbiorcy w błąd. Istotą tego zjawiska jest celowość – fałszywe treści przekazuje się po to, aby dostarczyć odbiorcy wiedzę pozorną, bezużyteczną, a często szkodliwą. Może to prowadzić do podejmowania błędnych decyzji, korzystnych z perspektywy nadawcy dezinformacji²²⁴.

Dezinformacja jako narzędzie walki informacyjnej²²⁵ stosowana jest zarówno w konfliktach konwencjonalnych, jak i w wojnach hybrydowych. W szczególności w wojnie hybrydowej, która opiera się na skoordynowanym wykorzystaniu środków politycznych, dyplomatycznych, militarnych, gospodarczych, informacyjnych i kulturowych, dezinformacja odgrywa rolę kluczową. Jej zadaniem jest odwracanie uwagi od działań własnych, destabilizacji przeciwnika oraz kształtowanie narracji sprzyjającej realizacji interesów nadawcy²²⁶. Wygrana w wojnie informacyjnej nabiera obecnie większego znaczenia niż zwycięstwo w klasycznej wojnie z użyciem konwencjonalnych środków walki²²⁷.

4. KRADZIEŻ TOŻSAMOŚCI

Jednak, aby przedstawić analizę kradzieży tożsamości, najpierw należałoby zapoznać się z pojęciem „tożsamość”.

Dokumenty tożsamości przez wzgląd na swój charakter i zastosowanie są w kręgu zainteresowań grup przestępczych, terrorystycznych jak i służb wywiadu. Jednym z istotnych zagrożeń dla bezpieczeństwa państwa jest podszywanie się pod cudzą tożsamość w celu prowadzenia działań o charakterze sabotażowym, wywiadowczym lub dezinformacyjnym. Tego rodzaju praktyki są coraz częściej elementem tzw. operacji hybrydowych²²⁸, w których metody

²²³ P. Szastaj, M. Oleksiuk, *Dezinformacja związana z wykorzystaniem obiektów jądrowych jako elementów wojny hybrydowej*, [w:] W. Śmiałek (red.), *Bezpieczeństwo europejskiej doby integracji i dezintegracji*, wyd. FNCE, Poznań 2024, s. 192-193.

²²⁴ T. Kocała, *Dezinformacja i propaganda w kontekście zagrożeń dla bezpieczeństwa państwa*, Przegląd Prawa Konstytucyjnego, Nr 2 (24)/2015, DOI 10.15804/ppk.2015.02.03, s. 51.

²²⁵ Zob. K. Pięta, *Dezinformacja jako narzędzie manipulacji w sieci*, DOI: <https://doi.org/10.60097/DOT-PL/196011> (dostęp: 1 września 2025).

²²⁶ K. Derlatka, *Wielowymiarowość dezinformacji w wojnie – wybrane przykłady stosowania dezinformacji jako narzędzia wojny*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Historica” 2023, nr 114, s. 228.

²²⁷ N. Iwanowski, *Rosyjska strategia w aspekcie zaistnienia konfliktu politycznie niejasnego oraz otwartej agresji wojskowej*, [w:] Sz. Markiewicz (red.), *Scenariusz przebiegu konfliktu hybrydowego*, wyd. ASzWoj, Warszawa 2019, s. 45.

²²⁸ A. Zaręba, *Dezinformacja jako zagrożenie hybrydowe cyberbezpieczeństwa społecznego*, *Cybersecurity and Law* nr 1 (13) 2025, s. 95.

tradycyjne łączą się z technikami informacyjnymi i psychologicznymi. Wykorzystanie fałszywych dokumentów, kradzież danych osobowych czy celowe infiltracje instytucji publicznych i prywatnych przy użyciu przybranej tożsamości umożliwiają prowadzenie działań destabilizujących państwo, zakłócających funkcjonowanie infrastruktury krytycznej lub dezinformujących społeczeństwo.

Aby właściwie zrozumieć istotę kradzieży tożsamości, należy w pierwszej kolejności zdefiniować pojęcie tożsamości. Termin „tożsamość”²²⁹ w języku polskim pochodzi od złożenia ten-sam, co wskazuje na zgodność, zastępowalność w sensie rzeczywistym lub symbolicznym obiektów, które są ujmowane pod jakimś względem²³⁰. Tożsamość należy rozpatrywać w perspektywach tożsamości podmiotowej, tj. jednostkowej, osobistej, tożsamości społecznej (grupowej, zbiorowej) oraz kulturowej.

Tożsamość jednostkowa (ang. *self*) może być rozumiana zarówno jako właściwość biologiczna, jak i psychiczna²³¹. Jej wyznacznikami są m.in. cele, wartości, przekonania, a także standardy postępowania i podejmowania decyzji. Na potrzeby niniejszego artykułu przyjmuje się definicję tożsamości jednostkowej (indywidualnej), która obejmuje nie tylko zbiór informacji o danej osobie, lecz również system wyobrażeń i przekonań, jakie jednostka posiada na swój temat²³². Wskazane atrybuty odnoszą się zatem do tego, kim dana osoba jest – bądź za kogo się podaje²³³. Rosyjskie służby specjalne z powodzeniem realizują długookresowe działania wywiadowcze, wykorzystując do tego celu badania socjologów i psychologów. W kontekście świadomości indywidualnej wyróżniono tożsamość świadomościową, którą posiada każda osoba. Nie chodzi tutaj o dane osobowe jak imię, nazwisko, która jest wymieniana w dokumentach²³⁴.

W ujęciu potocznym „tożsamość” utożsamiana jest z danymi osobowymi (identyfikacyjnymi) konkretnej osoby. W sensie prawnym i administracyjnym tożsamość oznacza unikalny zestaw cech przypisanych jednostce, który umożliwia jej jednoznaczną identyfikację w społeczeństwie i systemie państwowym. Jest to tożsamość formalna, potwierdzana i przetwarzana przez instytucje państwowe, stanowi element oficjalnego obrotu prawnego i administracyjnego. Państwo potwierdza i uwiarygodnia istnienie obywatela danego państwa²³⁵. W polskim sys-

²²⁹ Tożsamość – identyczność, autentyczność, prawdziwość: tożsamość cech, losów, poglądów, Słownik współczesnego języka polskiego, T. 2., wyd. Przegląd Reader's Digest, Warszawa 1998, s. 433.

²³⁰ Zob. Z. Bokszański, *Tożsamość, interakcja, grupa; tożsamość jednostki w perspektywie teorii socjologicznej*, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1989.

²³¹ E. Żyłkiewicz-Płońska, *Poczucie tożsamości młodzieży akademickiej w perspektywie socjoekologicznej*, Edukacja Międzykulturowa 2023, nr 2 (21). DOI: 10.15804/em.2023.02.07, s. 99.

²³² K. Czaplicki, *Dokumenty tożsamości. Jawność i Bezpieczeństwo*, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 53.

²³³ Por. A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

²³⁴ <https://21ideas.org/suverennaya-lichnost/> (dostęp: 1 września 2025).

²³⁵ K. Czaplicki, *Dokumenty tożsamości..*, op. cit., s. 53.

temie prawnym, tożsamość obywateli polskich można uznać na podstawie dowodu osobistego, jak i dokumentu paszportowego²³⁶. Tożsamość formalna obejmuje m.in. imię i nazwisko, datę i miejsce urodzenia, numer PESEL²³⁷, jak i dane biometryczne (np. odciski palców, wizerunek twarzy).

Kolejną drugą perspektywą w szerszym, socjologicznym ujęciu tożsamości jest tożsamość społeczna, która obejmuje także elementy kulturowe, narodowe czy religijne oraz osobiste przekonania jednostki, które świadczą o przynależności do określonej grupy. Uczestnictwo w danej grupie społecznej sprzyja społecznemu sytuowaniu siebie wobec innych osób w wymiarze podobieństw i różnic²³⁸.

Trzecią perspektywą tożsamości jest tożsamość kulturowa, która jest definiowana jako względnie trwała forma identyfikacji jednostki bądź grupy społecznej, zakorzeniona we wspólnych elementach dziedzictwa kulturowego, takich jak wartości, symbole, normy i tradycje²³⁹. Odgrywa ona kluczową rolę w procesach kształtowania postaw społecznych oraz w budowaniu poczucia przynależności. Jednocześnie może stanowić istotny czynnik w kontekście działań operacyjnych w sferze wywiadu i kontrwywiadu, gdzie przynależność kulturowa i związane z nią normy społeczne mogą być zarówno atutem, jak i potencjalnym zagrożeniem.

W perspektywie bezpieczeństwa narodowego i działalności wywiadowczej tożsamość kulturowa ma dwojakie znaczenie:

- zrozumienie przeciwnika: tj. głęboka znajomość kulturowych norm, wartości i kodów społecznych potencjalnego przeciwnika jest niezbędna do przewidywania jego działań, odczytywania intencji oraz podejmowania trafnych decyzji strategicznych. Zrozumienie tożsamości kulturowej znajduje zastosowanie m.in. w procesach negocjacyjnych, operacjach wojskowych, wywiadzie strategicznym czy w działaniach mających wpływać na opinię publiczną. Służby wywiadowcze dysponujące wiedzą o kulturze i historii danego narodu są w stanie lepiej analizować możliwe scenariusze rozwoju sytuacji, w tym przewidywać zmiany w polityce lub strukturze społecznej wynikające z istniejących napięć kulturowych;
- wykorzystanie tożsamości: tzn. tożsamość kulturowa może być także aktywnie wykorzystywana w operacjach wywiadowczych. Wykorzystanie tożsamości kulturowej, na przykład poprzez infiltrowanie struktur przeciwnika przez osoby znające jego język, zwyczaje i system wartości, umożliwia uzyskanie przewagi informacyjnej, a nawet wpływanie na procesy

²³⁶ Ustawa z 20.08.1997 r. o zmianie ustawy o ewidencji ludności i dowodów osobistych oraz ustawy o działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 113, poz. 733 ze zm.).

²³⁷ PESEL – Powszechny Elektroniczny System Ewidencji Ludności.

²³⁸ Zob. Z. Bauman, *Globalizacja i co z tego dla ludzi wynika*, wyd. Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000.

²³⁹ E. Żytkiewicz-Płońska, *Poczucie tożsamości...*, op. cit., s. 99.

decyzyjne. Agenci wywiadu, którzy potrafią „wchodzić” w daną kulturę, często posługują się umiejętnościami językowymi oraz znajomością norm społecznych w celu zdobycia zaufania i pozyskania poufnych informacji²⁴⁰.

Z punktu widzenia bezpieczeństwa narodowego szczególnego znaczenia nabiera możliwość łączenia tożsamości formalnej (indywidualnej, w sensie prawnym) z tożsamością kulturową. Taka kombinacja umożliwia bowiem sprawne funkcjonowanie jednostki lub grupy na obcym terenie, ułatwiając ukrycie rzeczywistych celów, budowanie tzw. legendy operacyjnej oraz wtapianie się w lokalne społeczności²⁴¹.

Kradzież tożsamości formalnej stanowi istotny przedmiot zainteresowania zarówno środowisk przestępczych, jak i obcych służb wywiadowczych. Sprawcami tego typu działań mogą być m.in. nielegalni imigranci²⁴², grupy przestępcze, organizacje terrorystyczne, a także funkcjonariusze obcych służb specjalnych. Zjawisko to polega na bezprawnym wykorzystaniu danych osobowych osoby trzeciej przez podmiot nieuprawniony w celu przybrania cudzej tożsamości i prowadzenia działalności przestępczej, operacyjnej bądź w celu ukrycia własnej tożsamości²⁴³.

Najczęściej spotykane formy kradzieży tożsamości obejmują posługiwanie się cudzymi danymi identyfikacyjnymi (np. imieniem i nazwiskiem, numerem PESEL, adresem zamieszkania) w celu uzyskania dostępu do usług publicznych lub finansowych. Rozwój technologii cyfrowych znacząco ułatwił tego rodzaju proceder, szczególnie w kontekście usług bankowych czy e-administracji.

W skrajnych przypadkach dochodzi również do fałszowania lub manipulowania danymi biometrycznymi, co – przy wykorzystaniu zaawansowanych technik, takich jak *deepfake*²⁴⁴ czy algorytmy sztucznej inteligencji – staje się coraz bardziej realnym zagrożeniem. Dodatkowo należy zauważyć, że niektóre cechy fizyczne, fizjologiczne i genetyczne mogą ulegać zmianom w sposób naturalny lub w wyniku celowej ingerencji (np. zabiegów medycyny estetycznej). Również formalna zmiana danych identyfikacyjnych, takich jak imię czy nazwisko, może zostać wykorzystana jako narzędzie do utrudnienia identyfikacji sprawcy²⁴⁵.

²⁴⁰ M. Urban, *Dezinformacja, kradzież tożsamości oraz manipulacja jako zagrożenie dla bezpieczeństwa portów lotniczych*, [w:] K. Śmiałek, W. Śmiałek (red.), *Bezpieczeństwo międzynarodowe w perspektywie cyberbezpieczeństwa*, wyd. FNCE, Warszawa 2025, s. 62.

²⁴¹ K. Izak, *Rosyjscy szpiedzy, paszporty i tożsamość*, *Człowiek i Dokumenty*, Nr 54, wyd. PWPW, lipiec-wrzesień 2019, s. 53.

²⁴² K. Izak, *Dokument i Tożsamość jako element dżihadu*, *Człowiek i dokumenty*, Nr 43, wyd. PWPW, kwiecień-czerwiec, 2016, s. 59.

²⁴³ W tym kontekście dowód osobisty, paszport jest synonimem dokumentu tożsamości.

²⁴⁴ *Deepfake* to technologia wykorzystująca algorytmy sztucznej inteligencji – przede wszystkim uczenia głębokiego (*deep learning*) – do tworzenia realistycznych, lecz fałszywych materiałów audiowizualnych. Najczęściej polega to na podmianie wizerunku lub głosu w istniejących nagraniach wideo czy audio w taki sposób, że rezultat wygląda autentycznie dla przeciętnego odbiorcy.

²⁴⁵ M. Urban, *Dezinformacja...*, op. cit., s. 60.

Wszystkie te praktyki tworzą fundament zjawiska określanego jako kradzież tożsamości – czyli świadome i nieuprawnione przywłaszczenie danych osobowych w celu podszycia się pod inną osobę i osiągnięcia korzyści lub uniknięcia odpowiedzialności²⁴⁶.

Fałszywe dokumenty umożliwiają swobodne przemieszczanie się, zalegalizowanie pobytu, zmylenie policji, służb granicznych, wyłudzenie świadczeń socjalnych, prowadzenie działań wywiadowczych, terrorystycznych²⁴⁷.

5. CASE STUDY

W kontekście współczesnych konfliktów zbrojnych, w tym wojny rosyjsko-ukraińskiej, tożsamość stała się jednym z kluczowych zasobów, które mogą być przedmiotem manipulacji, kradzieży lub fałszowania. W konflikt na Ukrainie wpisuje się wzmożona działalność rosyjskich służb wywiadowczych w krajach zaangażowanych w wsparcie dla Ukrainy. Wzmożona działalność rosyjskich służb wywiadowczych w krajach wspierających Ukrainę obejmuje m.in. pozyskiwanie danych osobowych i tworzenie tzw. „legend operacyjnych”. Ukraiński wywiad wojskowy w 2022 r. ujawnił listę kilkuset funkcjonariuszy FSB działających na terenie Europy²⁴⁸.

Także w Polsce od 24 lutego 2022 r. ujawniono działalność agenturalną. 17 marca 2023 r. Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego (ABW) zatrzymała pracownika Urzędu Stanu Cywilnego w Warszawie, który przekazywał rosyjskiej Służbie Wywiadu Zagranicznego dane osobowe mieszkańców stolicy. Informacje te mogły służyć tworzeniu fałszywych tożsamości i prowadzeniu działań dezinformacyjnych oraz inwigilacyjnych²⁴⁹.

Warto przybliżyć tego rodzaju działania funkcjonariuszy ukrywających się pod fałszywą tożsamością, które są realnym zagrożeniem dla bezpieczeństwa państwa. Przykładowo:

- Estonia (2022) – zatrzymano rosyjskiego obywatela działającego przez kilka lat w strukturach NATO²⁵⁰ i UE²⁵¹, posługującego się nieautentyczną tożsamością, posiadał on dostęp do informacji niejawnych oraz wpływ na procesy decyzyjne²⁵².
- USA (2022) – w lipcu 2022 r. na Hawajach, zostało aresztowane małżeństwo, tj. Waltera Glenna Primrose’a i Gwynn Darle Morrison, prawdopodobnie rosyjskich agentów, żyjących od dekad pod nazwiskami zmarłych amerykańskich dzieci. Primrose, jako były członek Straży Przybrzeżnej, miał dostęp do tajnych informacji. W 2023 r. Primrose przyznał się do winy

²⁴⁶ A. Lach, *Kradzież tożsamości*, [w:] „Prokuratora i Prawo” 2012, nr 3, s. 29.

²⁴⁷ K. Izak, *Fałszywe dokumenty i prawdziwe problemy*, „Człowiek i dokumenty” 2017, Nr 45, wyd. PWPW, kwiecień-czerwiec, s. 50.

²⁴⁸ K. Izak, *Rosyjscy szpiedzy...*, op. cit., s. 53.

²⁴⁹ Tamże.

²⁵⁰ NATO – Organizacja Traktatu Północnoatlantyckiego (ang. *North Atlantic Treaty Organization*).

²⁵¹ UE – Unia Europejska, UE (ang. *European Union*).

²⁵² Estonian Internal Security Service (KAPO), *Annual Review 2022* https://kapo.ee/sites/default/files/content_page_attachments/Annual%20Review%202022-23_0.pdf

w zakresie oszustwa paszportowego i kradzieży tożsamości, co mogło być częścią układu z prokuraturą, aby uniknąć surowszych konsekwencji. Również jego żona przyznała się do posługiwania się fałszywą tożsamością²⁵³.

- Czechy i Wielka Brytania (2014–2018) – w kwietniu 2021 r. czeskie służby bezpieczeństwa poinformowały, że zidentyfikowano dwóch rosyjskich agentów Głównego Zarządu Wywiadowczego (*Гłавно́е Разведывате́льное Управле́ние* – GRU), którzy posługując się dokumentami wystawionymi na nazwiska Rusłana Taborowa i Nicolaja Popy, przebywali na terenie Czech. Śledztwo powiązało ich z zamachem dywersyjnym w Vrběticach w 2014 r. Zgodnie z raportem czeskich służb, obaj posługiwali się tadżyckim paszportem wystawionym na Rusłana Taborowa i mołdawskim, wystawionym Nicolajowi Popie, które były rzekomo fałszywe lub wydane na podstawie nieautentycznych danych, co wywołało kontrowersje w tych krajach. Obydwa państwa zaprzeczyły, że wydano takie paszporty. Ci sami agenci – znani także jako Boszyrow i Pietrow – w 2018 r. próbowali otruć w Wielkiej Brytanii byłego oficera GRU, Siergieja Skripała w Salisbury²⁵⁴.

ZAKOŃCZENIE

Analiza zjawisk dezinformacji, kradzieży tożsamości w kontekście współczesnych zagrożeń bezpieczeństwa państwa pokazuje, że mamy do czynienia z problemem o charakterze wielowymiarowym i trudnym do zidentyfikowania. Dezinformacja, rozumiana jako świadome i systematyczne rozpowszechnianie fałszywych treści, stanowi istotne narzędzie prowadzenia walki psychologicznej oraz hybrydowej. Jej skuteczność opiera się na zdolności do manipulowania percepcją społeczną, dezorientowania opinii publicznej oraz zakłócania procesów decyzyjnych w państwach demokratycznych. Nieprawidłowa percepcja rzeczywistości może wpływać na niewłaściwe podejmowanie decyzji, zachowanie²⁵⁵.

Kradzież tożsamości²⁵⁶, będąca zarówno zjawiskiem kryminalnym, jak i narzędziem operacyjnym służb specjalnych, stanowi realne zagrożenie dla stabilności systemów bezpieczeństwa państwa. Podszywanie się pod cudze dane osobowe, fałszowanie dokumentów podróży czy tworzenie fałszywych „legend” umożliwia infiltrację instytucji publicznych, obejście mechanizmów kontroli granicznej oraz dostęp do informacji niejawnych. Przykłady z ostatnich lat – zarówno w Polsce, jak i w innych państwach NATO i UE dowodzą, że tego rodzaju praktyki są elementem szerszej strategii rosyjskich i białoruskich służb wywiadowczych, a także narzędziem organizacji terrorystycznych.

²⁵³ <https://apnews.com/article/texas-hawaii-honolulu-identity-theft-143e4493da66079b26346d5a-c8365e4d> (dostęp: 1 września 2025).

²⁵⁴ U. Ellervik, *Herbata z Polonem. Najśłynniejsze otrucia w historii*, wyd. Filia, Poznań 2024, s. 322–324.

²⁵⁵ K. Wołoszyn, *Wykorzystanie ludzkiej percepcji w problematyce wojen informacyjnych*, [w:] Ł. Kominek, W. Śmiałek (red.), *Wybrane aspekty polemologiczne konfliktów w XXI wieku*, wyd. FNCE, Poznań 2024, s. 249.

²⁵⁶ A. Lach, *Kradzież tożsamości...*, op. cit., s. 29–39.

Przytoczone przykłady potwierdzają, że fałszywe tożsamości stanowią jedno z kluczowych narzędzi operacyjnych w działaniach wywiadowczych i terrorystycznych prowadzonych w wymiarze wojny hybrydowej, w celu osiągnięcia konkretnych celów²⁵⁷

Rosyjskie służby specjalne oraz inne podmioty wykorzystują kradzież tożsamości zarówno w wymiarze fizycznym (fałszywe dokumenty, legendy operacyjne), jak i cyfrowym (*phishing*, *deepfake*, wycieki danych). Zjawisko to jest szczególnie groźne w kontekście wojny hybrydowej, gdzie przenika się wymiar militarny, informacyjny i psychologiczny. Skuteczna ochrona przed kradzieżą tożsamości wymaga zintegrowanego podejścia, łączącego działania legislacyjne, technologiczne, operacyjne i edukacyjne w celu budowania świadomości wśród społeczeństwa.

Konieczne jest dalsze rozwijanie technologii biometrycznych, systemów rozpoznawania twarzy i głosu oraz metod weryfikacji dokumentów, z uwzględnieniem zagrożeń związanych z wykorzystaniem sztucznej inteligencji (np. *deepfake*). Państwa powinny inwestować w rozwój systemów monitorowania i przeciwdziałania cyberataków oraz chronić bazy danych zawierające informacje osobowe obywateli. Skuteczna walka z kradzieżą tożsamości i dezinformacją wymaga intensyfikacji wymiany informacji w ramach NATO, UE. Obywatele powinni być świadomi zagrożeń związanych z udostępnianiem danych osobowych oraz funkcjonowaniem dezinformacji w przestrzeni medialnej. Niezbędne jest tworzenie doktryn i procedur łączących aspekty militarne, wywiadowcze, cybernetyczne i komunikacyjne, tak aby skutecznie odpowiadać na zagrożenia poniżej progu wojny.

Podsumowując, dezinformację i kradzież tożsamości należy traktować nie tylko jako zjawiska przestępcze, lecz przede wszystkim jako element strategii państw wrogich i organizacji terrorystycznych, które dążą do destabilizacji przeciwnika. Skuteczne przeciwdziałanie wymaga kompleksowego podejścia, obejmującego zarówno rozwój technologiczny, współpracę międzynarodową, jak i działania edukacyjne mające na celu budowanie odporności świadomościowej społeczeństwa.

W opinii autora, obecny system ochrony bezpieczeństwa państwa nie gwarantuje skutecznej identyfikacji oraz przeciwdziałania zagrożeniom informacyjnym, takim jak dezinformacja, kradzież tożsamości, dlatego też tak ważnym jest budowanie świadomości wśród społeczeństwa, służb bezpieczeństwa w celu identyfikacji i przeciwdziałania tym zagrożeniom.

BIBLIOGRAFIA

1. Bauman Z., *Globalizacja i co z tego dla ludzi wynika*, wyd. Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000.
2. Bieniek B., *Między prawdą a fake news'em. Dezinformacja w czasie pandemii koronawirusa*. [w:] Państwo i prawo w czasach COVID – 19, K. Stępnia (red.), Warszawa 2020.

²⁵⁷ K. Wąsowicz, *Istota i uniwersalność rosyjskiego modelu wojny hybrydowej wykorzystywanego na Ukrainie*, „Sprawy Międzynarodowe” 2025, Nr 2, s. 39–56.

3. Bokszański Z., Tożsamość, interakcja, grupa; tożsamość jednostki w perspektywie teorii socjologicznej, wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1989.
4. Czaplicki K., *Dokumenty tożsamości. Jawność i Bezpieczeństwo*, wyd. C.H. Beck, Warszawa 2016.
5. Derlatka K., *Wielowymiarowość dezinformacji w wojnie – wybrane przykłady stosowania dezinformacji jako narzędzia wojny*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Historica” 2023, nr 114.
6. Ellervik U., *Herbata z Polonem. Najśłynniejsze otrucia w historii*, wyd. Filia, Poznań 2024.
7. Estonian Internal Security Service (KAPO), *Annual Review 2022* https://kapo.ee/sites/default/files/content_page_attachments/Annual%20Review%202022-23_0.pdf (dostęp: 1 września 2025).
8. Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.
9. Golicyn A., *Nowe kłamstwa w miejsce starych*, Biblioteka Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Warszawa 2007.
10. Hoffman F., *Conflict in the 21st Century: The Rise of Hybrid Wars*, „Potomac Institute for Policy Studies” 2011, <https://www.potomacinstitute.us/reports/19-reports/1163-conflict-in-the-21st-century-the-rise-of-hybrid-wars> (dostęp: 1 września 2025).
11. Iwanowski N., *Rosyjska strategia w aspekcie zaistnienia konfliktu politycznie niejasnego oraz otwartej agresji wojskowej*, [w:] Scenariusz przebiegu konfliktu hybrydowego, Sz. Markiewicz (red. nauk.), , wyd. ASzWoj, Warszawa 2019.
12. Izak K., *Rosyjscy szpiedzy, paszporty i tożsamość*, „Człowiek i Dokumenty” 2019, Nr 54, wyd. PWPW.
13. Izak K., *Dokument i Tożsamość jako element dżihadu*, „Człowiek i dokumenty” 2016, wyd. nr 43, wyd. PWPW.
14. Izak K., *Fałszywe dokumenty i prawdziwe problemy*, „Człowiek i dokumenty” 2017, wyd. nr 45, wyd. PWPW.
15. Kocała T., *Dezinformacja i propaganda w kontekście zagrożeń dla bezpieczeństwa państwa*, „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2015, Nr 2(24).
16. Lach A., *Kradzież tożsamości*, „Prokuratora i Prawo” 2012, nr 3.
17. Linden S., *Fake News. Jak dezinformacja infekuje umysły i jak się na nią uodpornić*, wyd. Rebis, Poznań 2024.
18. Łabuz P., Falandys K., *Możliwość prowadzenia działań dezinformujących przez grupy przestępcze*, Nr 4 (132).
19. Przybyła M., Żmijewski Ł., *Dezinformacja jako współczesne zagrożenie dla bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] *Bezpieczeństwo Międzynarodowe w perspektywie cyberbezpieczeństwa*, K. Śmiałek, W. Śmiałek (red.), wyd. FNCE, Poznań 2025.
20. Pięta K., *Dezinformacja jako narzędzie manipulacji w sieci*, <https://doi.org/10.60097/DOTPL/196011> (dostęp: 1 września 2025)

21. Trejderowski T., *Kradzież tożsamości. Terroryzm informatyczny. Cyberprzestępstwa, Internet, Telefon, Facebook*, wyd. Eneteia, Warszawa 2013.
22. Szastaj P., Oleksiuk M., *Dezinformacja związana z wykorzystaniem obiektów jądrowych jako elementów wojny hybrydowej*, [w:] *Bezpieczeństwo europejskiej doby integracji i dezintegracji*, W. Śmiałek (red.), wyd. FNCE, Poznań 2024.
23. *Słownik współczesnego języka polskiego*, T. 2., wyd. Przegląd Reader's Digest, Warszawa 1998.
24. Ustawa z 20.08.1997 r. o zmianie ustawy o ewidencji ludności i dowodów osobistych oraz ustawy o działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 113, poz. 733 ze zm.).
25. Urban M., *Dezinformacja, kradzież tożsamości oraz manipulacja jako zagrożenie dla bezpieczeństwa portów lotniczych*, [w:] *Bezpieczeństwo międzynarodowe w perspektywie cyberbezpieczeństwa*, K. Śmiałek, W. Śmiałek (red.), wyd. FNCE, Warszawa 2025.
26. Volkoff V., *Krótką historia dezinformacji. Od konia trojańskiego do internetu*, wyd. Wektory, Wrocław 2022,
27. Wąsowicz K., *Istota i uniwersalność rosyjskiego modelu wojny hybrydowej wykorzystywanego na Ukrainie*, *Sprawy Międzynarodowe*, Nr 2, 2025.
28. Wołoszyn K., *Wykorzystanie ludzkiej percepcji w problematyce wojen informacyjnych*, [w:] Ł. Kominek, W. Śmiałek (red.), *Wybrane aspekty polemologiczne konfliktów w XXI wieku*, wyd. FNCE, Poznań 2024.
29. Zaręba A., *Dezinformacja jako zagrożenie hybrydowe cyberbezpieczeństwa społecznego*, „Cybersecurity and Law” 2025, nr 1(13).
30. Żoch M., *Fake news jako narzędzie dezinformacji*, „Cywilizacja i Polityka” 2021, nr 19.
31. Żyłkiewicz-Płońska E., *Poczucie tożsamości młodzieży akademickiej w perspektywie socjoekologicznej*, „Edukacja Międzykulturowa” 2023, nr 2(21).

DISINFORMATION AND IDENTITY THEFT: IDENTIFYING THREATS IN THE ERA OF HYBRID WARFARE

ABSTRACT

Contemporary threats to national security include disinformation, identity theft, and operations conducted under false identities (so-called “false legends”). The use of forged documents, stolen identities, and the infiltration of public and private institutions enables the destabilisation of the state and the disruption of critical infrastructure. These activities constitute an integral component of hybrid warfare, which employs information manipulation, cyberattacks, and psychological pressure to undermine public trust in state institutions and society.

The aim of this article is to present the threats posed by disinformation and identity theft and to identify ways to strengthen the national security system by increasing public awareness and enhancing the capacity to recognise and counter such threats.

The research hypothesis assumes that the current national security system does not provide adequate protection against information threats. The study is based on a review of the relevant literature and documents, complemented by a case study analysis.

ADDRESSING HATE SPEECH BASED ON SEXUAL ORIENTATION IN SOCIAL MEDIA: A CASE STUDY OF LITHUANIA

ABSTRACT

Social media is one of the most popular tools for sharing information, yet it is difficult to regulate and control. It often becomes a means not only of expressing opinions but also of spreading hate speech. Intolerance toward diversity, especially regarding sexual minorities, remains a significant problem. This article is based on an overview of the distinction between hate speech and opinion and an analysis of two significant Lithuanian cases: Beizaras and Levickas v. Lithuania (Application no. 41288/15, ECHR) and Case No. 2K-58-489/2024 of the Supreme Court of the Republic of Lithuania. The first case became a precedent for future cases, as it established that the state must take measures against hate speech on social networks and that freedom of expression or opinion cannot justify intolerance toward diversity. The second case demonstrated that practical issues may arise in the application of certain laws, particularly due to the relationship between paragraphs 2 and 3 of Article 170 of the Criminal Code of the Republic of Lithuania, difficulties in assessing the extent of publicity, and the weakening of the criminal response to hate crimes.

INTRODUCTION

Social networks are one of the means of information, communication and self-expression. However, this space often becomes a medium for speeches, expressions of opinion, and hate speech. One of the most pressing problems remains violence and discrimination based on sexual orientation, manifested by degrading comments, threats, bullying, or systematic psychological pressure. The consequences of such violence vary considerably: some individuals withdraw and experience social isolation, others seek legal redress through the courts, while for some, the outcome may be as simple as negative psychological experiences²⁵⁹ and or as severe as

²⁵⁸ PhD, Utena Higher Education Institution, Lithuania.

²⁵⁹ E.A. Vogel, et al., *Problematic Social Media Use in Sexual and Gender Minority Young Adults: Observational Study*, „JMIR Ment Health” 2021, no. 28:8(5).

suicide²⁶⁰. Researches²⁶¹ show that LGBTQ+ individuals are more vulnerable, often hiding their gender identity. However, when they reveal their gender identity on social media, it often ends in dirty comments. It should be emphasised that this phenomenon must not be tolerated, as it is not only related to discrimination but also to incitement of hate speech. On the other hand, it is often covered up by expressing an opinion or self-expression, but not by violence.

In Lithuania, despite the existing legal regulation provisions of the Criminal Code²⁶², the Code of the Administrative Offences²⁶³, the Law on Equal Opportunities²⁶⁴, international human rights documents, violence in cyberspace based on sexual orientation remains more poorly identified and rarely prosecuted. There is a lack of a clear mechanism that would ensure a rapid response to hate content online, and legal institutions face problems in collecting evidence, competencies and cooperation with social media platforms. For example, not all EU countries criminalise hate speech and hate crime on grounds of 'sexual orientation', 'gender identity' and 'sex characteristics'²⁶⁵. Such cases, like *Beizaras and Levickas v. Lithuania* (Application no. 41288/15, ECHR), Case No. 2K-58-489/2024 of the Supreme Court of the Republic Lithuania showed, that these violations of human rights should not be tolerated.

1. RESEARCH PURPOSE AND RESEARCH METHODS

The aim of this article is to reveal and assess the difference between hate speech and expression of opinion on social networks against sexual minorities and, by analysing these two cases mentioned before, to examine the state's obligations in combating hate speech and practical problems of law application related to the application of criminal liability for hate crimes. The issues of hate speech, based on sexual orientation on social networks constitute the subject of the study.

²⁶⁰ K. Prairie, et al., *The association between hate crime laws that enumerate sexual orientation and adolescent suicide attempts*, „Psychology, Public Policy, and Law” 2023, no. 29(2), 196–209.

²⁶¹ L. Labanauskas, *Qualitative Research Report on Communities Vulnerable to Hate Crime*, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Lithuania 2019, p. 48–59; *Discrimination Report Reveals Disturbing Trends in Lithuania: Heightened Prejudice Against LGBTI Individuals and Roma Community*, 2024, Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, <https://lygybe.lt/en/news/discrimination-report-reveals-disturbing-trends-in-lithuania-heightened-prejudice-against-lgbti-individuals-and-roma-community/> (accessed: 01 March 2026).

²⁶² *Criminal Code of the Republic of Lithuania*, i. k. 1001010ISTAI11-1968. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2B866DFF7D43/asr> (accessed: 01 March 2026).

²⁶³ *Code of the Administrative Offences of the Republic of Lithuania*, TAR 2015-07-10, i. k. 2015-11216. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c026231e5bf92d6af3f6a2e8b/asr> (accessed: 01 March 2026).

²⁶⁴ *Law on Equal Opportunities of the Republic of Lithuania*, TAR 2016-11-17, i. k. 2016-26967. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.OCC6CB2A9E42/asr> (accessed: 01 March 2026).

²⁶⁵ *European Parliament, Hate speech and hate crime targeting LGBTI people*, 2025, Table 1, p. 7–8, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767219/EPRS_BRI\(2025\)767219_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767219/EPRS_BRI(2025)767219_EN.pdf) (accessed: 01 March 2026).

The following research methods are employed: analysis of legal acts and scientific literature sources, review of case law, comparative analysis, and method of summarization.

2. REVIEW OF THE CONCEPTS “HATE SPEECH” AND “FREEDOM OF EXPRESSION OR OPINION”

The concept of hate speech is connected with the term “defamation”. According Hietanen and Eddebo, it is “the oldest Western historical parallel to hate speech. Roman law prohibited publicly shouting at someone *adversus bonos mores* (contrary to good morals). The evaluation of the offence was made based on the degree of libel resulting from the disrepute or contempt of the person exposed. The possible truth of the statements was not considered a justification for a public and insulting manner of delivery”²⁶⁶.

Following Chetty and Alathur, “hate speech to be considered as a descendant of free speech. Expressing hate speech has become a trend, and people are using this as a shortcut way to get instant popularity without putting in more effort. Hate speech creates a situation to test the limits of free speech”²⁶⁷. Four characteristics of this concept can be distinguished: (1) harm, (2) content, (3) intrinsic properties, i.e. the type of words used, and (4) dignity²⁶⁸. Naming the harm probably depends most on the victim’s own understanding. Insults may simply go unheeded, but they can have long-term psychological consequences for the victim. Ultimately, society, seeing the ignorance and impunity, can become a “greater supporter” of hate speech. In social networks, it could be verbal, written or visual expression intended to humiliate, belittle, incite hatred or violence against a person or group of people because of certain characteristics of them. The following content components should be listed here: the target of the hate speech, form and measures, intentions, spreading stereotypical statements, etc. The main intrinsic properties could be these: negative valuation, targeted at a very vulnerable group, potential to incite harm, hostile or exclusionary intent, etc. Dignity could be related to dehumanization, humiliation of personal identity, discrimination, etc. For example, the major social media platforms, such Facebook, YouTube, Instagram, and TikTok have their policy against hate speech. However, the list of protected values and grounds for discrimination varies²⁶⁹.

²⁶⁶ M. Hietanen, J. Eddebo, *Towards a Definition of Hate Speech—With a Focus on Online Contexts*, “Journal of Communication Inquiry” 2022, no. 47(4), p. 440–458.

²⁶⁷ N. Chetty, S. Alathur, *Hate speech review in the context of online social networks*, “Aggression and Violent Behavior” 2018, vol 40, p. 108–118.

²⁶⁸ Stanford Encyclopedia of Philosophy, *Hate Speech*, 2022, <https://plato.stanford.edu/ENTRIES/hate-speech/> (accessed: 01 March 2026).

²⁶⁹ M. Hietanen, J. Eddebo, *Towards a Definition of Hate Speech—With a Focus on Online Contexts*, “Journal of Communication Inquiry” 2022, no. 47(4), p. 440–458.

The United Nations emphasises that there is no formal definition of “hate speech” in international human rights law. The term hate speech is understood as any kind of communication in speech, writing or behavior that attacks or uses pejorative or discriminatory language in reference to a person or a group on the basis of who they are, in other words, based on their religion, ethnicity, nationality, race, color, descent, gender or other identity factor²⁷⁰.

In Lithuania, “hate speech is understood as publicly disseminated information that is directed at the (equal) existence of certain vulnerable groups in society, i.e., intended to discriminate, incite violence or hatred. In practice, hate speech and incitement to hatred are treated and used as synonyms”²⁷¹. The purpose of hate speech is to humiliate or insult a certain national, racial, or other group of people (for example, sexual minorities) or individual, treating him / her as inferior, socially unacceptable, undesirable, disresponsible, etc.

There is no unified definition of hate speech, and it would be difficult to formulate one, because this concept, influenced by different social platforms, the development of human rights, changes in public life, and technological developments, is constantly taking on new forms and characteristics. Especially in the digital age, hate speech is less controllable, so greater attention must also be paid to legal measures.

Freedom of expression is one of the freedoms inherent in democratic societies, where an individual can express his/her opinion without any fear. In a society where pluralism and respect for the rights and freedoms of others prevail, freedom of expression becomes an opportunity to realise oneself by implementing one's ideas, ensuring the diversity of political opinions, communication opportunities, etc. “Freedom of opinion and expression are essential for the fulfilment and enjoyment of a wide range of other human rights, including freedom of association and assembly, freedom of thought, religion or belief, the right to education, the right to take part in cultural life, the right to vote and all other political rights related to participation in public affairs. Democracy cannot exist without them”²⁷². According to N. Gorenc, “Freedom of expression is the lifeblood of democracy; it facilitates open debate, a proper consideration of diverse interests and perspectives, and the negotiation and compromise necessary for consensual policy decisions. Efforts to suppress expression can allow unseen problems to fester and erupt in far more dangerous forms, which may lead to violence instead of ensuring peace and stability”²⁷³.

²⁷⁰ United Nations, *Strategy and Plan of Action on Hate Speech*, 2019, https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_EN.pdf (accessed: 01 March 2026).

²⁷¹ M. Guliakaitė-Danisevičienė, *Neapykantas kalba Lietuvoje*, 2023, <https://manoteises.lt/wp-content/uploads/2023/03/NEAPYKANTOS-KALBA-LIETUVOJE.pdf> (accessed: 01 March 2026).

²⁷² *EU Guidelines on Freedom of Expression Online and Offline*, 2014, https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/09_hr_guidelines_expression_en.pdf (accessed: 01 March 2026).

²⁷³ N. Gorenc, *Hate speech or free speech: an ethical dilemma?*, “International Review of Sociology” 2022, no. 32(3), p. 413–425.

Unlike hate speech, freedom of expression or opinion is mentioned in legal documents. Article 19 of the Universal Declaration of Human Rights determines that “Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers”²⁷⁴. In the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Article 10 Part 1 declared that „Everyone has the right to freedom of expression. This right shall include freedom to hold opinions and to receive and impart information and ideas without interference by public authority and regardless of frontiers. This Article shall not prevent States from requiring the licensing of broadcasting, television or cinema enterprises”²⁷⁵.

Following the Law of the Republic of Lithuania on the Provision of Information to the Public Article 2, Part 31 “Opinion – an attitude, knowledge, understanding, thoughts or comments about general ideas, assessments of facts and data, phenomena or events, conclusions or observations about knowledge related to real events, published in the media. An opinion may be based on facts, well-founded arguments and is usually subjective, therefore it is not subject to the criteria of truth and accuracy, but it must be expressed honestly and ethically, without deliberately concealing or distorting facts and data”²⁷⁶. This description declares very clearly that opinion should be expressed in an honest, ethical and non-wry way.

Striking a balance between freedom of expression and hate speech is not a mere exercise in theory, it fundamentally stems from respect for individual rights and freedoms. To one person, uttering speech pursuant to the right to free expression is essential for a free and open democratic society; whereas a person offended by what they perceive as hatred can feel such speech tearing into their identity and self-worth, causing harm, fear and anxiety that deny their individual rights to equality, identity and dignity²⁷⁷. In order to identify hate speech, it is necessary to develop appropriate knowledge, as harsh criticism, satire may in some cases mistakenly be perceived as hate speech, and conversely, situations arise in which the affected individual or group considers an expression to constitute hate speech, while law enforcement institutions do not respond accordingly. The author subsequently presents several cases from the Lithuanian context, including legal regulation.

²⁷⁴ *Universal Declaration of Human Rights*, 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (accessed: 01 March 2026).

²⁷⁵ *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, 1950, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG (accessed: 01 March 2026).

²⁷⁶ *Law of the Republic of Lithuania on the Provision of Information to the Public*, No. X-752, 2006-07-11, No. 82-3254, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.065AB8483E1E/asr> (accessed: 01 March 2026).

²⁷⁷ B. de Villiers, *Freedom of Expression and Hate Speech: When Values Collide in Divided Societies*, „Constitutional Review” 2022, Vol 8, No 2.

3. A CASE STUDY OF LITHUANIA

The first case (*Beizaras and Levickas v. Lithuania*, Application no. 41288/15²⁷⁸) is associated with two men, where one of them on 8th of December, 2014, posted a photograph on his Facebook page depicting a same-sex kiss between him and the second applicant. According to the applicants, "the picture went viral online and it received more than 2,400 'likes' and more than 800 comments". They also submitted that the majority of online comments had been aimed at inciting hatred and violence against LGBT+ people in general, while numerous comments had directly threatened the applicants personally. On 10 December 2014, both applicants lodged a written request with the LGL Association, of which they were both members, asking it to notify, in its own name, the Prosecutor General's Office of the hateful comments left under the photograph posted on the first applicant's Facebook page. The applicants maintained that the actions in question amounted to criminal conduct and therefore warranted the opening of a pre-trial investigation (by Criminal Code of the Republic of Lithuania, Article 170, part 2-3 and The Law of the Republic of Lithuania on the Provision of Information to the Public Article 19, part 1 (paragraph 3). In their submission, they explained that they had asked the LGL Association, a non-governmental organisation acting in the public interest, to represent them because they believed that the Lithuanian legal system failed to offer sufficient procedural safeguards to victims of homophobic hate crimes and they feared possible reprisals from the individuals who had posted the online comments if they were to file a complaint themselves with the prosecutor. On 30 December 2014 a prosecutor at the Klaipėda district prosecutor's office took the decision not to initiate a pre-trial investigation regarding the LGL Association's complaint, considering that the fact that the "expression of opinion" in question had been non-systematic and isolated meant that there had been no subjective element—namely, that of direct intent – in the crime in question, because by posting the comments the authors thereof had merely been "expressing their opinion", instead of seeking to incite hatred or violence against individuals who were distinguishable by their sexual orientation.

Later, the Klaipėda City District Court was approached, which also dismissed the complaint, arguing that "the mere use of obscene words" is not enough to hold a person criminally liable under Article 170, Part 2 of the Criminal Code (hereinafter -CC). This Court held that by writing such comments, the authors did not incite others to discriminate against homosexuals or to hate them: it was simply an expression of a point of view based on the freedom to express one's beliefs, since the majority of Lithuanian society highly values traditional family values, exemplified in Article 38 of the Constitution of the Republic of Lithuania²⁷⁹. In that context, should be mentioned another

²⁷⁸ *Case of Beizaras and Levickas v. Lithuania*, 2020, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-200344%22%5D%7D> (accessed: 01 March 2026).

²⁷⁹ *The Constitution of the Republic of Lithuania*, <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm> (accessed: 01 March 2026).

case (*Macatė v. Lithuania*, Application no. 61435/19²⁸⁰) where the Grand Chamber of the European Court of Human Rights (hereinafter – ECHR) found that restricting and labelling a book of fairy tales as harmful to children solely because of LGBTI content breached Article 10 of the Convention.

By a final ruling of 18 February 2015, the Klaipėda Regional Court dismissed the LGL Association's appeal, upholding the prosecutor's and the District Court's reasoning, including that court's arguments regarding the applicants' "eccentric behavior". The Regional Court also underlined the fact that the first applicant had posted the photograph in question publicly and had not restricted it to his friends or "like-minded people", even though the Facebook social network allowed such a possibility²⁸¹.

The dispute eventually reached the ECHR. The Court has reiterated that the prohibition of discrimination under Article 14 of the Convention covers questions related to sexual orientation and gender identity. The ECHR disagreed with the arguments of Lithuanian courts in this situation, arguing that "attacks on persons committed by insulting, holding up to ridicule or slandering specific groups of the population can be sufficient for the authorities to favor combating racist speech in the face of freedom of expression exercised in an irresponsible manner"²⁸². According to the Court, the Lithuanian Government as a defendant, "have not provided weighty arguments to refute the applicants' view that if comments such as those uttered in their case did not amount to inciting not only hatred but even violence on the basis of the applicants' sexual orientation, then it is hard to conceive what statements would"²⁸³. The Court did not accept that it was unreasonable to assume that even a single hate speech comment, especially one that claimed that individuals should be "killed", posted on the first applicant's Facebook page should be taken seriously. This is further confirmed by the fact that the photo spread rapidly and received more than 800 comments. The ECRI report on Lithuania, previously mentioned by the Court, stated that the country "has problems" and that most cases of hate speech occur on the Internet and social networks. The ECHR therefore rejected the Government's argument that comments on Facebook are less dangerous than comments on online news portals. The Court also noted that the case at hand involved open calls to commit attacks on the applicants' physical and mental integrity, against which criminal law should protect (Article 170 of the CC). However, according to the ECHR, due to the discriminatory approach of the Lithuanian authorities, the provisions of this Article were not applied in the applicants' case and they were not afforded the necessary protection. There has therefore been a violation of Article 14, taken in conjunction with Article 8 of the Convention.

²⁸⁰ *Macatė v. Lithuania*, Application no. 61435/19, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-222072%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-222072%22]}) (accessed: 01 March 2026).

²⁸¹ *The case of Beizaras and Levickas v. Lithuania*, Application no. 41288/15, § 23, [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-200344%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-200344%22]}) (accessed: 01 March 2026).

²⁸² *Ibid.*, § 125.

²⁸³ *Ibid.*

When assessing the attitude of the Lithuanian institutions in the context of this case, it should be noted that both the law enforcement institutions and the Government, as a representative, chose a passive attitude in the context of protecting the rights of sexual minorities, shifting the responsibility for the publication of the photo onto the shoulders of the applicants themselves. Meanwhile, the approach of the ECHR was based on the emphasis on state responsibility for discriminatory actions, nullifying the purely formal verification of criminal background in this case. The Court's reasoning in this case clearly indicated the line between hate speech and freedom of expression or opinion. In this case several specific characteristics can be clearly distinguished that the ECHR considered significant when qualifying statements as hate speech: incitement to violence; statements directed against a more vulnerable group of persons; degrading content of the statements; publicity of the statements; real danger and impact; clear motives of hatred.

After this case, the situation gradually began to change²⁸⁴. First, in 2022, amendments were made to Article 170 of the CC, which prohibits incitement to hatred or discrimination on various listed grounds, including race, nationality, language, origin and religion, and which is the main legal provision covering hate crimes. Second, the more recent case law shows that the courts tend to treat hate speech as a crime, although there have been doubts, for example, from the prosecutor's view in the case No. 2K-58-489/2024²⁸⁵. The content of this case is that R. B. was acquitted of the charge under Article 170, Part 3 of the CC, but was found guilty by the court of first instance under Article 170, Part 2 of the CC for having publicly written an offensive and obscene comment under the photo "Love is love!" on the social network "Facebook" in 2022, in which he disparaged a person because of his sexual orientation. The prosecutor argued in his cassation appeal that the courts of first and appellate instance committed fundamental violations of procedural and substantive law. In his opinion, the courts improperly assessed the evidence, unreasonably relied on part of the specialist's conclusions, failed to assess the content of the comment and its public publication on the social network Facebook, and also failed to analyse the defendant's direct intent and motive of hatred. In addition, the court of appellate instance did not respond to the essential arguments of the prosecutor's office regarding the qualification of Article 170, parts 2 and 3 of the CC and did not justify why it rejected the possibility of applying both or a more severe norm. Finally, it is emphasised that the courts incorrectly interpreted the rules of coincidence of criminal acts and unreasonably chose acquittal, although, according to cassation practice, the act should have been qualified

²⁸⁴ *The ECRI report on Lithuania*, 2024, <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a> (accessed: 01 March 2026).

²⁸⁵ *The Supreme Court of the Republic of Lithuania*, Case of 2024-03-01, No. BB-1328-1-05-2-00009-2022-3, <https://e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c001bb10e09211eead77e967e3995264> (accessed: 01 March 2026).

according to the strictest applicable part of Article 170 of the CC in such cases. The cassation commitment was rejected, arguing that the author's aggressive stance is expressed and the idea of exterminating homosexuals is promoted, but this idea is not developed, and the comment does not reflect the author's desire to influence the comment's readers to take physical violent actions. It is noteworthy that here the Court distinguished certain features that were identified in cases examined by the ECHR: *Perinçek v. Switzerland* (Application no. 27510/08)²⁸⁶, *Sanchez v. France* (Application no. 45581/15)²⁸⁷: (i) The question whether the statements were made against a tense political or social background. (ii) The question of whether the statements, being correctly interpreted and assessed in their immediate or more general context, may be regarded as a direct or indirect call to violence, or as justifying violence, hatred or intolerance. (iii) the manner in which the statements were made, and their capacity – direct or indirect – to lead to harmful consequences. However, the Supreme Court agreed with the lower court's arguments that the content of the comment written by R.B. is increasingly contrary to morality, negative, contemptuous in nature, directed against a homosexual person, but this comment cannot be seen as clearly inciting other individuals to commit violence or physically assault homosexual persons, drawing attention to the content of the comment, which is laconic and non-specific, the grammatical form of the word "to destroy" used in the comment is not an imperative verb, and the negative attitude of the author of the comment is not motivated in any detail.

Summarising, these more broadly analysed cases are different but significant due to the approach they are taking towards hate speech. The case of *Beizaras and Levickas v. Lithuania* is significant at the European and national levels, as it became the precedent for future cases, and as it clearly stated that the state must take measures against hate speech on social networks, and that freedom of expression or opinion cannot justify intolerance towards diversity. National case No. 2K-58-489/2024 shows that practical issues could arise when applying some laws: due to the relationship between paragraphs 2 and 3 of Article 170, of the CC; due to difficulties in assessing the extent of publicity; weakening the criminal response to hate crimes.

CONCLUSION

Although no universally accepted definition of hate speech exists, it can be distinguished from legitimate expressions of diversity or freedom of opinion by examining the intent and target of the speech, the contextual circumstances in which it is produced, and its actual or

²⁸⁶ *Perinçek v. Switzerland*, Application no. 27510/08. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-139724%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-139724%22]}) (accessed: 01 March 2026).

²⁸⁷ *Sanchez v. France*, Application no. 45581/15. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-224928%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-224928%22]}) (accessed: 01 March 2026).

potential harmful consequences. In contrast, protected opinion is generally characterised by good faith, ethical expression, and the absence of discriminatory or demeaning intent. The regulation of hate speech on social media platforms remains particularly challenging due to the vast volume and rapid dissemination of user-generated content, the prevalence of anonymity, and inconsistencies in legal frameworks across jurisdictions. These challenges disproportionately affect LGBTQ+ individuals, who are more frequently targeted due to persistent social stigma, minority status, and visibility in online spaces.

The case of *Beizaras and Levickas v. Lithuania* holds significant importance at both the European and national levels, affirming the positive obligation of the State to take effective measures against hate speech on social networking platforms. The judgment emphasised that freedom of expression or opinion cannot be invoked to justify intolerance or discrimination against diversity, particularly in cases involving protected groups. Furthermore, the national case No. 2K-58-489/2024 illustrates the practical challenges that arise in the application of domestic legal provisions, notably those related to the interaction between paragraphs 2 and 3 of Article 170 of the Criminal Code of the Republic of Lithuania. These challenges include difficulties in assessing the degree of publicity of the expression in question and a resulting weakening of the criminal-law response to hate crimes. Therefore, the State should establish clearer and more precise criteria for identifying hate speech in the public sphere, develop more effective mechanisms for the prompt removal of hateful content from social media platforms, and place a greater emphasis on public education initiatives aimed at fostering tolerance, inclusion, and respect for human diversity.

BIBLIOGRAPHY

1. *Case of Beizaras and Levickas v. Lithuania*, 2020, [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-200344%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-200344%22]}) (accessed: 01 March 2026).
2. Chetty N., Alathur S., *Hate speech review in the context of online social networks*, "Aggression and Violent Behavior" 2018, vol 40, p. 108-118.
3. *Code of the Administrative Offences of the Republic of Lithuania*, TAR 2015-07-10, i. k. 2015-11216. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4ebe66c026231e5bf92d6af3f6a2e8b/asr> (accessed: 01 March 2026).
4. *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, 1950, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG (accessed: 01 March 2026).
5. *Criminal Code of the Republic of Lithuania*, i. k. 10010101STAI11-1968. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2B866DFF7D43/asr> (accessed: 01 March 2026).
6. De Villiers B., *Freedom of Expression and Hate Speech: When Values Collide in Divided Societies*, „Constitutional Review” 2022, Vol 8, No 2.

7. *EU Guidelines on Freedom of Expression Online and Offline*, 2014, https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/09_hr_guidelines_expression_en.pdf (accessed: 01 March 2026).
8. *European Parliament, Hate speech and hate crime targeting LGBTI people*, 2025, Table 1, p. 7-8, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767219/EPRS_BRI\(2025\)767219_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767219/EPRS_BRI(2025)767219_EN.pdf) (accessed: 01 March 2026).
9. Gorenc N., *Hate speech or free speech: an ethical dilemma?*, "International Review of Sociology" 2022, no. 32(3), p. 413-425.
10. Guliakaitė-Danisevičienė M., *Neapykantos kalba Lietuvoje*, 2023, <https://manoteises.lt/wp-content/uploads/2023/03/NEAPYKANTOS-KALBA-LIETUVOJE.pdf> (accessed: 01 March 2026).
11. Hietanen M., Eddebo J., *Towards a Definition of Hate Speech—With a Focus on Online Contexts*, "Journal of Communication Inquiry" 2022, no. 47(4), p. 440-458.
12. Hietanen M., Eddebo J., *Towards a Definition of Hate Speech—With a Focus on Online Contexts*, "Journal of Communication Inquiry" 2022, no. 47(4), p. 440-458.
13. Labanauskas L., *Qualitative Research Report on Communities Vulnerable to Hate Crime*, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Lithuania 2019, p. 48-59; *Discrimination Report Reveals Disturbing Trends in Lithuania: Heightened Prejudice Against LGBTI Individuals and Roma Community*, 2024, Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, <https://lygybe.lt/en/news/discrimination-report-reveals-disturbing-trends-in-lithuania-heightened-prejudice-against-lgbti-individuals-and-roma-community/> (accessed: 01 March 2026).
14. *Law of the Republic of Lithuania on the Provision of Information to the Public*, No. X-752, 2006-07-11, No. 82-3254, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.065AB8483E1E/asr> (accessed: 01 March 2026).
15. *Law on Equal Opportunities of the Republic of Lithuania*, TAR 2016-11-17, i. k. 2016-26967. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.OCC6CB2A9E42/asr> (accessed: 01 March 2026).
16. *Macatè v. Lithuania*, Application no. 61435/19, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-222072%22%5D%7D> (accessed: 01 March 2026).
17. *Perinçek v. Switzerland*, Application no. 27510/08. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-139724%22%5D%7D> (accessed: 01 March 2026).
18. Prairie K., et al., *The association between hate crime laws that enumerate sexual orientation and adolescent suicide attempts*, "Psychology, Public Policy, and Law" 2023, no. 29(2), 196-209.
19. *Sanchez v. France*, Application no. 45581/15. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-224928%22%5D%7D> (accessed: 01 March 2026).
20. *Stanford Encyclopedia of Philosophy, Hate Speech*, 2022, <https://plato.stanford.edu/ENTRIES/hate-speech/> (accessed: 01 March 2026).
21. *The case of Beizaras and Levickas v. Lithuania*, Application no. 41288/15, § 23, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-200344%22%5D%7D> (accessed: 01 March 2026).

22. *The Constitution of the Republic of Lithuania*, <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm> (accessed: 01 March 2026).
23. *The ECRI report on Lithuania, 2024*, <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a> (accessed: 01 March 2026).
24. *The Supreme Court of the Republic of Lithuania*, Case of 2024-03-01, No. BB-1328-1-05-2-00009-2022-3, <https://e-tar.lt/portal/lt/legalAct/c001bb10e09211eead77e967e3995264> (accessed: 01 March 2026).
25. United Nations, *Strategy and Plan of Action on Hate Speech*, 2019, https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_EN.pdf (accessed: 01 March 2026).
26. *Universal Declaration of Human Rights*, 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (accessed: 01 March 2026).
27. Vogel E.A., et al., *Problematic Social Media Use in Sexual and Gender Minority Young Adults: Observational Study*, „JMIR Ment Health” 2021, no. 28;8(5).

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMU MOWY NIENAWIŚCI ZE WZGLĘDU NA ORIENTACJĘ SEKSUALNĄ W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH: STUDIUM PRZYPADKU LITWY

STRESZCZENIE

Media społecznościowe są jednym z najpopularniejszych narzędzi służących do udostępniania informacji, jednak ich regulowanie i kontrolowanie jest trudne. Często stają się one środkiem nie tylko wyrażania opinii, lecz także rozpowszechniania mowy nienawiści. Nietolerancja wobec różnorodności, zwłaszcza wobec mniejszości seksualnych, pozostaje istotnym problemem. Niniejszy artykuł opiera się na przeglądzie rozróżnienia między mową nienawiści a opinią oraz analizie dwóch istotnych spraw litewskich: Beizaras i Levickas przeciwko Litwie (skarga nr 41288/15, ETPCz) oraz sprawy nr 2K-58-489/2024 Sądu Najwyższego Republiki Litewskiej. Pierwsza ze spraw stała się precedensem dla przyszłych postępowań, ponieważ ustanowiła, że państwo musi podejmować działania przeciwko mowie nienawiści w mediach społecznościowych, a wolność wypowiedzi lub wyrażania opinii nie może usprawiedliwiać nietolerancji wobec różnorodności. Druga sprawa wykazała, że w praktyce mogą pojawiać się problemy związane ze stosowaniem niektórych przepisów prawa, w szczególności z relacją między § 2 i 3 art. 170 Kodeksu karnego Republiki Litewskiej, trudnościami w ocenie stopnia publicznego charakteru wypowiedzi oraz osłabieniem reakcji prawnokarnej na przestępstwa z nienawiści.

CRYPTOCURRENCY SECURITY VS. TRADITIONAL BANKING: A COMPREHENSIVE ANALYSIS OF CYBER THREATS AND INFORMATION SYSTEM PROTECTION

ABSTRACT

The rapid rise of cryptocurrency has reshaped digital finance, introducing security models that both complement and challenge traditional banking systems. With 659 million users by 2024, up 119% since 2020, protecting digital assets has become a key cybersecurity concern. This analysis compares security mechanisms, threats, and protections in banking and crypto, highlighting major differences in approaches and vulnerabilities within an evolving financial ecosystem.

INTRODUCTION

Contemporary research in electronic banking security has extensively documented the multi-layered approach employed by financial institutions to protect customer assets and transaction integrity. Wodo, Stygar, and Błaśkiewicz conducted comprehensive qualitative analyses with Polish banking customers, revealing critical gaps between theoretical security measures and practical user behaviour, particularly highlighting vulnerabilities in SMS-based two-factor authentication systems. Their findings indicate that while banking institutions implement sophisticated security protocols, user awareness and proper utilisation of these measures remain significant weak points in the overall security chain. The Nigerian e-banking platform analysis by Ayangbekun, Bankole, and Saka further demonstrates that electronic banking systems face substantial security challenges across different geographical and regulatory environments, varying significantly based on implementation quality and user education levels. These findings align with broader international research indicating that cybersecurity in financial services requires a continuous adaptation to evolving threat landscapes^{290, 291}.

²⁸⁸ Dr inż., Politechnika Częstochowska.

²⁸⁹ Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

²⁹⁰ W. Wodo, D. Stygar, P. Błaśkiewicz, *Security Issues of Electronic and Mobile Banking*, Wrocław University of Science and Technology, S. 1-8.

²⁹¹ O.J. Ayangbekun, O.F. Bankole, B.A. Saka, *Analysis of Security Mechanisms in Nigeria EBanking Platform*, „International Journal of Electrical and Computer Engineering” 2014, nr 4 (6), s. 837-847.

Academic research on cryptocurrency security has predominantly focused on blockchain vulnerabilities, consensus mechanism attacks, and wallet security implementations. The empirical study by Yi et al. systematically analysed blockchain vulnerabilities across major platforms (Bitcoin, Ethereum, Monero, and Stellar), analyzing 34,245 issues and identifying 1,037 confirmed vulnerabilities. Recent research emphasises that approximately 70% of blockchain vulnerabilities mirror traditional software security issues, while 30% represent novel attack patterns unique to decentralised systems. This research foundation has been expanded by subsequent studies examining specific cryptocurrency wallet security mechanisms and their effectiveness against various attack methodologies^{292,293}.

1. THE PURPOSE OF THE RESEARCH

The primary objective of this study is to systematically compare the security mechanisms, current threat landscapes, and protection architectures of traditional banking systems and cryptocurrency networks. By juxtaposing centralised institutional security models with decentralised cryptographic approaches, the research aims to identify fundamental vulnerabilities inherent to each system and propose strategic recommendations for enhancing overall information system protection in the digital finance sector²⁹⁴.

2. MATERIALS AND METHODS

The study employs a comparative analysis methodology based on a comprehensive review of current academic literature, cybersecurity industry reports, and quantitative data from the period of 2020-2024. The empirical material includes vulnerability reports from organisations such as TRM Labs and Chainalysis, institutional guidelines (e.g. NIST), and academic studies documenting cyber threats. The research methodology focuses on evaluating multi-factor authentication implementations, encryption standards, transaction monitoring capabilities, and emerging risks such as quantum computing and AI-driven social engineering^{295,296}.

²⁹² X. Yi, D. Wu, L. Jiang, Y. Fang, K. Zhang, W. Zhang, *An Empirical Study of Blockchain System Vulnerabilities*, arXiv preprint arXiv: 2110.12162 2022.

²⁹³ K. Kumar, D. Kumar, S. Baghel, K. Arora, *Blockchain Security: Threats, Vulnerabilities and Countermeasures - A Review*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5221226 (accessed: 24 June 2026).

²⁹⁴ M. Chudzicki, P. Dobosz, *Przegląd zabezpieczeń kryptowalut*, *Życie w wirtualnej rzeczywistości Aspekty ekonomiczne, pedagogiczne, psychologiczne i prawne*, Radom 2022, ss. 279-290.

²⁹⁵ TRM Labs, *\$2.2 billion was stolen in crypto-related hacks in 2024*, <https://www.trmlabs.com/resources/blog/category-deep-dive-2-2-billion-was-stolen-in-crypto-related-hacks-in-2024> (accessed: 24 June 2026).

²⁹⁶ Chainalysis Team, *Blockchain Security: Preventing Threats Before They Strike*, <https://www.chainalysis.com/blog/blockchain-security/> (accessed: 24 June 2026).

3. THE RESULTS

3.1. TRADITIONAL BANKING SECURITY MECHANISMS

Traditional banking institutions have developed sophisticated multi-layered security architectures incorporating various authentication, authorization, and monitoring systems. Contemporary banking security relies heavily on established cryptographic standards, including AES encryption for data protection and RSA or ECC for transaction authentication. The implementation of multi-factor authentication has become standard practice, typically combining knowledge factors, possession factors, and inherence factors (biometric data). Password-based authentication systems utilise advanced hashing algorithms (SHA-256 or SHA-3) combined with salt techniques to prevent rainbow table attacks, while digital code systems provide transaction authorisation. However, research indicates that these systems remain vulnerable to social engineering. Telecommunication-based verification faces increasing challenges due to SIM swapping, prompting NIST to recommend deprecating SMS codes. Modern institutions are transitioning toward application-based and biometric authentication, which employ machine learning algorithms to establish identity patterns. Furthermore, the integration of AI enhances transaction monitoring and real-time fraud detection, though cybercriminals also utilise AI to develop sophisticated attack methodologies^{297, 298, 299}.

3.2. CRYPTOCURRENCY SECURITY INFRASTRUCTURE

Cryptocurrency architecture fundamentally differs from banking through its reliance on cryptographic proof rather than trusted third parties. The blockchain infrastructure utilises distributed consensus mechanisms to validate transactions, introducing unique considerations regarding private key management and smart contract implementations. Private key security is the cornerstone of cryptocurrency protection; it relies entirely on the confidentiality of 256-bit random numbers. Unlike traditional banking, cryptocurrency systems generally provide no recourse for lost keys. Hardware wallets represent the highest security tier, utilising secure element chips and offline storage, while paper wallets offer cold storage but introduce risks of environmental damage or human error. Software and mobile wallets balance security with usability but remain vulnerable to malware. Conversely, web-based wallets

²⁹⁷ G. Eves, *Zero Trust: The future of digital banking security*, <https://sbs-software.com/insights/zero-trust-digital-banking-security/> (accessed: 24 June 2026).

²⁹⁸ SentinelOne, *Cyber Security in Finance: Key Threats and Strategies*, <https://www.sentinelone.com/cyber-security-101/cybersecurity/cyber-security-in-finance/> (accessed: 24 June 2026).

²⁹⁹ C. Jacco, *Cybersecurity considerations 2024: Financial services sector*, <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/cybersecurity-considerations-2024-financial-services-sector.html> (accessed: 24 June 2026).

and exchange custody services introduce single points of failure and custodial risk; despite utilising MFA, centralised exchanges have suffered breaches resulting in billions of dollars in losses. Multi-signature wallet implementations provide enhanced security through distributed key management, mitigating single-point failures but increasing operational complexity^{300, 301}. The continuous expansion of the global user base driving the necessity for these infrastructure security measures is illustrated in Figure 1.

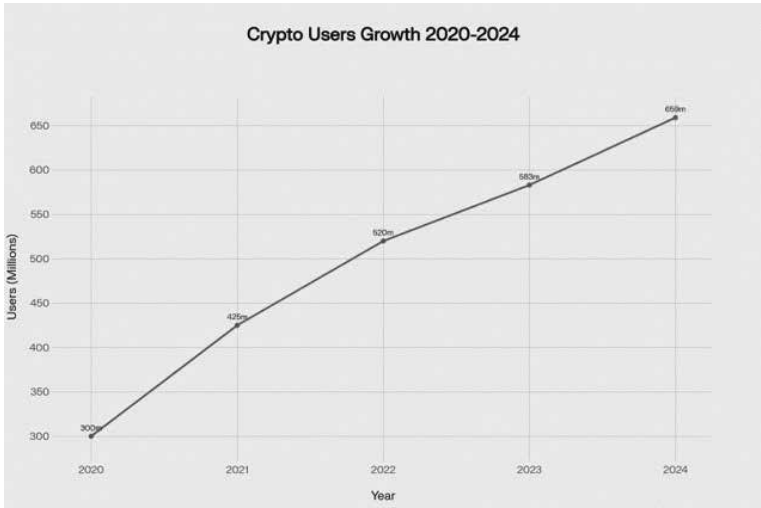


Figure 1. Global Cryptocurrency User Growth (2020-2024)

Source: The author’s own elaboration.

3.3. COMPARATIVE SECURITY ANALYSIS

Systematic comparison reveals that traditional banking prioritises user convenience and regulatory compliance, maintaining security through institutional controls. Cryptocurrency systems emphasise cryptographic security and individual responsibility. Banking achieves higher multi-factor authentication effectiveness through mature implementations, while cryptocurrency excels in encryption standards. Biometric authentication is widely successfully integrated into traditional banking, whereas cryptocurrency faces philosophical challenges due to privacy and anonymity concerns. Transaction monitoring in banking utilises sophisticated AI to detect fraud in real-time, an approach limited in cryptocurrency

³⁰⁰ G. TSigurdsson, A. Giarett, N. Dragoni, *Vulnerabilities and Security Breaches in Cryptocurrencies*, <https://orbit.dtu.dk/files/255563695/main.pdf> (accessed: 24 June 2026).

³⁰¹ A.R. Kirobo, *Security Vulnerabilities of Cryptocurrency Wallets*, <https://www.ajol.info/index.php/fuoyejet/article/view/289954/272834> (accessed: 24 June 2026).

due to its pseudonymous nature. Ultimately, government deposit insurance and institutional oversight provide substantial protection for banking customers, whereas cryptocurrency users operate in a regulatory gray area without standardised insurance or recovery mechanisms ^{302,303}. A systematic comparison of these key technical security parameters across both domains is presented in Figure 2.

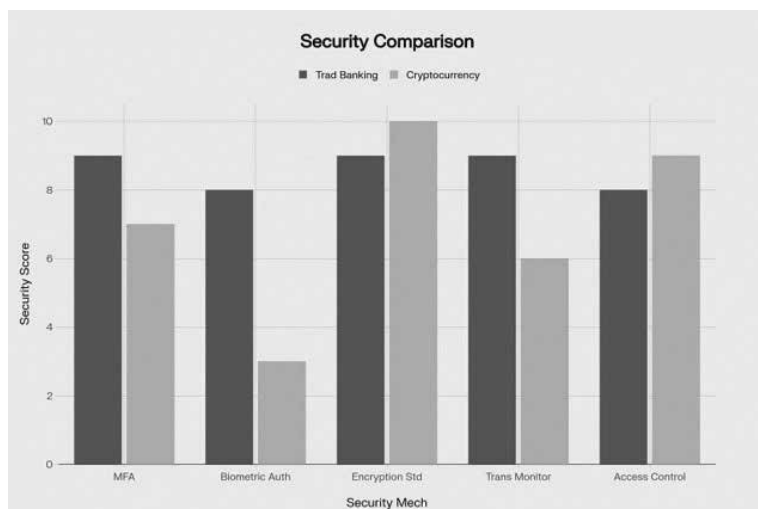


Figure 2. Comparative Analysis of Security Mechanisms: Traditional Banking vs. Cryptocurrency

Source: own's elaboration.

3.4. CURRENT THREAT LANDSCAPE

The cryptocurrency threat landscape has evolved dramatically, with total losses reaching \$2.2 billion in 2024 (a 17% increase). Infrastructure attacks targeting private keys accounted for nearly 70% of stolen funds. North Korean state-sponsored actors emerged as dominant threats, utilising advanced persistent threat techniques to steal approximately \$800 million. Smart contract vulnerabilities, particularly in decentralized finance (DeFi), and persistent exchange security breaches (e.g. DMM Bitcoin, WazirX) remain substantial risks. Phishing attacks utilising AI to trick users into revealing seed phrases are increasingly common. In parallel, traditional banking faces its own evolving landscape, with the average cost of data breaches

³⁰² Komodo Platform, *Bitcoin vs. Traditional Banking: Advantages and Disadvantages*, <https://komodoplatform.com/en/academy/bitcoin-vs-traditional-banking/> (accessed: 24 June 2026).

³⁰³ Picus Security, *Financial Services Cybersecurity: 2024 Performance in Banking, Financial Services, and Insurance (BFSI)*, <https://www.picussecurity.com/resource/blog/financial-services-cybersecurity-performance-2024> (accessed: 24 June 2026).

reaching \$6.03 million. Ransomware attacks and AI-enabled threats present significant challenges. Cybercriminal organisations increasingly view financial institutions and crypto platforms as interconnected targets, developing methodologies that exploit vulnerabilities across both ecosystems^{304, 305}.

3.5. EMERGING TECHNOLOGIES

Quantum computing represents the most significant long-term threat to both systems. Current cryptographic algorithms (RSA, ECC) face potential compromise from quantum computers utilising Shor's algorithm. The "harvest now, decrypt later" threat necessitates proactive migration. Traditional banks can coordinate updates to centralized systems, while cryptocurrencies face challenges requiring network consensus, although upgrades like Bitcoin's Taproot demonstrate feasibility. Concurrently, AI and machine learning enhance fraud detection but also empower deepfake and automated vulnerability exploitation. The integration of IoT devices in financial services expands attack surfaces, requiring zero-trust security models and comprehensive update management^{306, 307}.

4. DISCUSSION

The comparative analysis reveals fundamental philosophical differences between traditional banking and cryptocurrency security approaches. Traditional banking prioritises institutional trust, regulatory compliance, and user convenience, accepting the inherent risks of centralised control in exchange for recovery mechanisms and customer protection. Cryptocurrency systems prioritise cryptographic proof, individual responsibility, and decentralised control, accepting the irreversible nature of transactions in exchange for the elimination of counterparty risk^{308, 309}.

The effectiveness of these approaches varies. Banking provides superior protection for average consumers through institutional safeguards, but these protective mechanisms

³⁰⁴ Chainalysis, *\$2.2 Billion Stolen in Crypto in 2024 but Hacked Volumes Stagnate*, <https://www.chainalysis.com/blog/crypto-hacking-stolen-funds-2025/> (accessed: 24 June 2026).

³⁰⁵ J. Fox, *Smart Contract Security Risks: Today's 10 Top Vulnerabilities*, <https://www.cobalt.io/blog/smart-contract-security-risks> (accessed: 24 June 2026).

³⁰⁶ M. Swayne, *Researcher: Bitcoin Will Evolve to Meet Quantum Threat*, <https://thequantuminsider.com/2025/01/19/researcher-bitcoin-will-evolve-to-meet-quantum-threat/> (accessed: 24 June 2026).

³⁰⁷ Baker Tilly, *Cybersecurity in banking: Trends and tactics for 2025*, <https://www.bakertilly.com/insights/cybersecurity-in-banking-trends-and-tactics> (accessed: 24 June 2026).

³⁰⁸ Crypto.com, *Global Cryptocurrency Owners Grow to 659 Million Through 2024*, <https://crypto.com/pl/company-news/global-cryptocurrency-owners-grow-to-659-million-through-2024> (accessed: 24 June 2026).

³⁰⁹ Security.org, *2024 Cryptocurrency Adoption and Sentiment Report*, <https://www.security.org/digital-security/cryptocurrency-annual-consumer-report/2024/> (accessed: 24 June 2026).

introduce single points of failure. Cryptocurrency provides a superior protection against censorship but requires users to assume a significant personal responsibility. The fact that private key compromise accounts for 68% of cryptocurrency losses highlights the critical importance of key management, contrasting sharply with banking's multi-layered approach³¹⁰.

The growing sophistication of cyber threats suggests that future security approaches may require hybrid models combining the strengths of both paradigms. The integration of cryptographic proofs with institutional oversight, reversible cryptocurrency transactions, and decentralised identity verification systems represent convergence areas. The quantum computing threat timeline creates urgency for both systems, while the democratisation of AI capabilities ensures an ongoing arms race between defensive and offensive security measures. Furthermore, the increasing interconnection through CBDCs and cryptocurrency ETFs creates new systemic risks requiring unified regulatory and security frameworks³¹¹.

5. CONCLUSION

Traditional banking and cryptocurrency systems represent fundamentally different approaches to financial security. Banking excels in user protection through centralised safeguards but introduces single points of failure. Cryptocurrency provides superior resistance to institutional failures through decentralisation but places immense security responsibility on individual users.

For traditional banking, institutions should prioritise the implementation of zero-trust security architectures, transition away from SMS-based two-factor authentication, and begin testing post-quantum algorithms in non-critical systems. For cryptocurrency, the ecosystem requires significant investment in user experience, particularly standardised recovery mechanisms (e.g. social recovery wallets) and improved smart contract auditing tools to mitigate vulnerabilities.

As the financial ecosystem evolves, both domains must establish quantum readiness assessment programs and foster international cooperation on cybersecurity standards. The intersection of artificial intelligence, quantum computing, and financial security requires ongoing research into hybrid models that combine institutional protection with cryptographic proof, ensuring the long-term stability of the global financial system³¹².

³¹⁰ R. Behnke, *2024 Blockchain Security in Review: Key Lessons Learned*, <https://www.halborn.com/blog/post/2024-blockchain-security-in-review-key-lessons-learned> (accessed: 24 June 2026).

³¹¹ U. Raja, *Understanding Blockchain Consensus Attacks: A Guide for IT Professionals*, <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-blockchain-consensus-attacks-guide-usman-raja-getfc> (accessed: 24 June 2026).

³¹² S. Bowcut, *Securing financial services: A focus on cybersecurity*, <https://cybersecurityguide.org/industries/financial/> (accessed: 24 June 2026).

BIBLIOGRAPHY

1. Alfauri H., Erbad A., Farkiani B., Jain R., Di Pietro R., Yang Z., *A Survey and Comparison of Post-quantum and Quantum Blockchains*, <https://arxiv.org/pdf/2409.01358.pdf> (accessed: 24 June 2026).
2. Arora K., Baghel S., Kumar D., Kumar K., *Blockchain Security: Threats, Vulnerabilities and Countermeasures - A Review*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5221226 (accessed: 24 June 2026).
3. Ayangbekun O.J., Bankole O.F., Saka B.A., *Analysis of Security Mechanisms in Nigeria EBanking Platform*, „International Journal of Electrical and Computer Engineering” 2014, nr 4(6), s. 837-847.
4. Behnke R., *2024 Blockchain Security in Review: Key Lessons Learned*, <https://www.halborn.com/blog/post/2024-blockchain-security-in-review-key-lessons-learned> (accessed: 24 June 2026).
5. Błaśkiewicz P., Stygar D., Wodo W., *Security Issues of Electronic and Mobile Banking*, Wrocław University of Science and Technology.
6. Boger Y., *Quantum Computing: A New Threat To Bitcoin And Crypto Security?*, <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2025/04/04/quantum-computing-a-new-threat-to-bitcoin-and-crypto-security/> (accessed: 24 June 2026).
7. Bowcut S., *Securing financial services: A focus on cybersecurity*, <https://cybersecurityguide.org/industries/financial/> (accessed: 24 June 2026).
8. Chainalysis Team, *Blockchain Security: Preventing Threats Before They Strike*, <https://www.chainalysis.com/blog/blockchain-security/> (accessed: 24 June 2026).
9. Chainalysis, *\$2.2 Billion Stolen in Crypto in 2024 but Hacked Volumes Stagnate*, <https://www.chainalysis.com/blog/crypto-hacking-stolen-funds-2025/> (accessed: 24 June 2026).
10. Chudzicki M., Dobosz P., *Przegląd zabezpieczeń kryptowalut, Życie w wirtualnej rzeczywistości* Aspekty ekonomiczne, pedagogiczne, psychologiczne i prawne, Radom 2022, ss. 279-290.
11. Crypto.com, *Global Cryptocurrency Owners Grow to 659 Million Through 2024*, <https://crypto.com/pl/company-news/global-cryptocurrency-owners-grow-to-659-million-through-2024> (accessed: 24 June 2026).
12. Dragoni N., Giarett A., Tsigurdssó G., *Vulnerabilities and Security Breaches in Cryptocurrencies*, <https://orbit.dtu.dk/files/255563695/main.pdf> (accessed: 24 June 2026).
13. Eves G., *Zero Trust: The future of digital banking security*, <https://sbs-software.com/insights/zero-trust-digital-banking-security/> (accessed: 24 June 2026).
14. Fox J., *Smart Contract Security Risks: Today's 10 Top Vulnerabilities*, <https://www.cobalt.io/blog/smart-contract-security-risks> (accessed: 24 June 2026).
15. Jacco C., *Cybersecurity considerations 2024: Financial services sector*, <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/ai-and-technology/cybersecurity-considerations-2024-financial-services-sector.html> (accessed: 24 June 2026).
16. Jiang L., Fang Y., Wu D., Yi X., Zhang K., Zhang W., *An Empirical Study of Blockchain System*

Vulnerabilities, arXiv preprint arXiv:2110.12162 2022.

17. Kirobo A.R., *Security Vulnerabilities of Cryptocurrency Wallets*, <https://www.ajol.info/index.php/fuoyejet/article/view/289954/272834> (accessed: 24 June 2026).
18. Komodo Platform, *Bitcoin vs. Traditional Banking: Advantages and Disadvantages*, <https://komodoplatfrom.com/en/academy/bitcoin-vs-traditional-banking/> (accessed: 24 June 2026).
19. Picus Security, *Financial Services Cybersecurity: 2024 Performance in Banking, Financial Services, and Insurance (BFSI)*, <https://www.picussecurity.com/resource/blog/financial-services-cybersecurity-performance-2024> (accessed: 24 June 2026).
20. Raja U., *Understanding Blockchain Consensus Attacks: A Guide for IT Professionals*, <https://www.linkedin.com/pulse/understanding-blockchain-consensus-attacks-guide-usman-raja-getfc> (accessed: 24 June 2026).
21. Security.org, *2024 Cryptocurrency Adoption and Sentiment Report*, <https://www.security.org/digital-security/cryptocurrency-annual-consumer-report/2024/> (accessed: 24 June 2026).
22. SentinelOne, *Cyber Security in Finance: Key Threats and Strategies*, <https://www.sentinelone.com/cybersecurity-101/cybersecurity/cyber-security-in-finance/> (accessed: 24 June 2026).
23. Swayne M., *Researcher: Bitcoin Will Evolve to Meet Quantum Threat*, <https://thequantuminsider.com/2025/01/19/researcher-bitcoin-will-evolve-to-meet-quantum-threat/> (accessed: 24 June 2026).
24. Tilly B., *Cybersecurity in banking: Trends and tactics for 2025*, <https://www.bakertilly.com/insights/cybersecurity-in-banking-trends-and-tactics> (accessed: 24 June 2026).
25. TRM Labs, *\$2.2 billion was stolen in crypto-related hacks in 2024*, <https://www.trmlabs.com/resources/blog/category-deep-dive-2-2-billion-was-stolen-in-crypto-related-hacks-in-2024> (accessed: 24 June 2026).

BEZPIECZEŃSTWO KRYPTOWALUT A TRADYCYJNA BANKOWOŚĆ: KOMPLEKSOWA ANALIZA ZAGROZEŃ CYBERNETYCZNYCH I OCHRONY SYSTEMÓW INFORMATYCZNYCH

STRESZCZENIE

Gwałtowny rozwój kryptowalut przekształcił finanse cyfrowe, wprowadzając modele bezpieczeństwa uzupełniające i podważające tradycyjną bankowość. Przy 659 mln użytkowników w 2024 r. (wzrost o 119% od 2020), ochrona aktywów cyfrowych stała się kluczowym wyzwaniem. W przeprowadzonej analizie porównano mechanizmy, zagrożenia i strategie ochrony, wskazując różnice w podejściu i podatnościach obu systemów.

KRYPTOWALUTY JAKO ZABEZPIECZENIE FINANSOWE I INFORMACYJNE – WYKORZYSTANIE BLOCKCHAIN

STRESZCZENIE

Blockchain, główny element większości kryptowalut, to rozproszona baza danych pozwalająca przechowywać zapisane w niej informacje w sposób bezpieczny i poufny. Poprzez zapewnienie integralności danych oraz przejrzystości operacji postrzegany jest jako fundament nowych poświadczeń płatności, z pominięciem tradycyjnych struktur finansowych. W artykule przedstawione zostaną możliwości wykorzystania kryptowalut w najbliższych latach i potencjalnego wzrostu ich znaczenia w społeczeństwie.

WPROWADZENIE

Codziennie płatności bezgotówkowe stały się dla większości użytkowników standardem, lecz nadal opierają się na scentralizowanych systemach wymagających zaufania do pośredników oraz ponoszenia kosztów i ograniczeń związanych z ich infrastrukturą. Technologia blockchain, stanowiąca podstawę większości kryptowalut, proponuje alternatywny model zabezpieczania transakcji i przechowywania informacji, oparty na rozproszonej bazie danych, kryptografii asymetrycznej i mechanizmach konsensusu zamiast centralnego operatora^{315, 316, 317}.

Rosnące zainteresowanie tokenizacją aktywów rzeczywistych (RWA), rozwojem zdecentralizowanych finansów (DeFi) oraz wdrażaniem regulacji takich jak MiCA sprawia, że kryptowaluty i blockchain stają się ważnym elementem globalnego ekosystemu finansowego. W artykule omówiono możliwości wykorzystania blockchain jako zabezpieczenia finansowego

³¹³ prof. dr hab. inż., Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu.

³¹⁴ dr inż., Politechnika Częstochowska.

³¹⁵ A. Richard, et al. *The future of money and further applications of the blockchain*. Journal of Payments Strategy & Systems, 2017.

³¹⁶ B. Danda Rawat, V. Chaudhary, N.R. Doku, *Blockchain Technology: Emerging Applications and Use Cases for Secure and Trustworthy Smart Systems*. Technologies, 2020, 8(2).

³¹⁷ P. Nishant, S. Suhani, *Blockchain Technology: A New Era of Transaction Processing*, „International Journal for Multidisciplinary Research”, 2024.

i informacyjnego, przedstawiono wybrane przykłady wdrożeń oraz wskazano potencjalne kierunki rozwoju technologii do 2030 roku^{318, 319, 320}.

1. CEL BADAŃ

Celem badań była analiza możliwości wykorzystania technologii *blockchain* jako narzędzia zwiększającego bezpieczeństwo finansowego i informacyjnego. Szczególną uwagę poświęcono roli *blockchain* w zabezpieczaniu transakcji, rozwojowi kryptowalut, tokenizacji aktywów (RWA), zdecentralizowanych finansów (DeFi) oraz wpływowi regulacji MiCA. Przedstawiono także perspektywy rozwoju tej technologii do 2030 roku.

2. MATERIAŁ I METODY

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem metody przeglądu krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu. Analizie poddano publikacje naukowe, raporty oraz akty prawne dotyczące technologii *blockchain*, kryptowalut i bezpieczeństwa systemów finansowych. Metoda ta umożliwiła ocenę aktualnego stanu wiedzy oraz identyfikację najważniejszych kierunków rozwoju i zastosowań technologii *blockchain*.

3. WYNIKI

3.1. ZAŁOŻENIA KRYPTOWALUTY W KONTEKŚCIE JEJ MONETYZACJI

Koncepcja kryptowaluty jako nośnika wartości jest bezpośrednio związana z mechanizmem *blockchain*, który pełni funkcję rejestru transakcji, systemu rozliczeniowego oraz infrastruktury emisji i obrotu aktywami cyfrowymi. W przeciwieństwie do systemów scentralizowanych, gdzie zapis i weryfikacja operacji należą do instytucji pośredniczącej, w *blockchain* odpowiedzialność ta jest rozproszona pomiędzy węzły sieci. Każdy model monetyzacji – kryptowalut lub danych – opiera się na zaufaniu do kryptograficznie zabezpieczonego mechanizmu działania systemu³²¹.

Podstawową jednostką *blockchain* jest blok zawierający zestaw transakcji oraz kryptograficzny skrót poprzedniego bloku, co tworzy łańcuch odporny na modyfikacje. Zmiana pojedynczego elementu powoduje naruszenie kolejnych skrótów, zapewniając niezmiennosc zapisów³²².

³¹⁸ W. Hanjie, Y. Qian, L. Zhenguang, H. Butian, Z. Yuan, T. Huayun, L. Erwu, *Blockchain for Finance: A Survey*, IET Blockchain. 2024;4:101-123.

³¹⁹ J. Erya, Q. Bo, W. Qin, W. Zhipeng, W. Qianhong, W. Jian, L. Xinyu, W. Chenyang, D. Yuhang, Z. Yanran, *Decentralized Finance (DeFi): A Survey*, arXiv preprint, 2023.

³²⁰ WWW: <https://www.ainvest.com/news/institutional-adoption-tokenized-real-world-assets-era-defi-yields-liquidity-2512/> (dostęp: 31 stycznia 2026).

³²¹ F. Weihang, *A Comprehensive Survey on Blockchain Technology: Consensus Algorithms, Data Storage Mechanisms, and Architectures*, Proceedings of EWA Conference, 2025.

³²² L. Luon-Chang, L. Tzu-Chun, *A Survey of Blockchain Security Issues and Challenges*, International Journal of Network Security, 2017, pages 653-659.

Poprawność zapisów weryfikowana jest poprzez mechanizm konsensusu, np. *Proof of Work* lub *Proof of Stake*, w którym węzły wykonują obliczenia lub blokują środki w celu zatwierdzania nowych bloków³²³. W zamian otrzymują wynagrodzenie w postaci emisji nowych jednostek kryptowaluty lub opłat transakcyjnych, co stanowi podstawowy model monetyzacji – nagradzanie uczestników za utrzymanie bezpieczeństwa i ciągłości działania sieci³²⁴.

Blockchain zapisuje nie fizyczne jednostki waluty, lecz zmiany stanu kont, dzięki czemu historia własności przechowywana jest w jednym spójnym rejestrze³²⁵. Umożliwia to nie tylko realizację płatności, lecz także tworzenie zaawansowanych modeli monetyzacji opartych na emisji tokenów reprezentujących prawa do aktywów, udziałów w przychodach lub dostępu do usług³²⁶.

Blockchain nie narzuca konkretnego modelu gospodarki – może obsługiwać kryptowaluty płatnicze, tokeny użytkowe, tokenizowane aktywa rzeczywiste oraz systemy, w których wartością są dane lub moc obliczeniowa.

3.2. BLOCKCHAIN JAKO WARSTWA SKŁADOWANIA I REJESTRU DANYCH

Blockchain pełni funkcję rejestru transakcji oraz rozproszonego magazynu danych opisujących przepływ wartości i praw własności. Po zatwierdzeniu przez sieć zapisy stają się trwałym elementem historii systemu, umożliwiając odtworzenie stanu kont, relacji między uczestnikami oraz przebiegu operacji od momentu uruchomienia łańcucha. Ma to kluczowe znaczenie dla monetyzacji, ponieważ pozwala jednoznacznie określić nabycie praw do środków, danych lub tokenizowanych aktywów³²⁷.

Ze względów technicznych *blockchain* nie został zaprojektowany jako uniwersalny magazyn danych. Ograniczenia pojemności bloków, przepustowości i kosztów zapisu powodują, że przechowywane są głównie informacje niezbędne do weryfikacji transakcji, działania smart kontraktów i potwierdzenia własności, natomiast zapis dużych plików byłby nieefektywny^{328 329}.

³²³ A. Gervais, O.G. Karame, K. Wüst, V. Glykantzis, H. Ritzdorf, S. Capkun, *On the Security and Performance of Proof of Work Blockchains*, ACM CCS, 2016.

³²⁴ C. Yli-Ren, B. Cristiano, *Blockchain disruption and decentralized finance: The rise of decentralized business models*, Journal of Business Venturing Insights, 2020.

³²⁵ Xiaoqi, W. Ingo, S. Mark, *Architecture for Blockchain Applications*, Springer, 2019.

³²⁶ T. Hamed, *Blockchain Innovations, Applications, and Future Prospects*, Electronics, 2024, 13(2), 422.

³²⁷ A. Min, F. Qiuyan, Y. Hao, Z. Haiyang, *Blockchain technology research and application: a systematic literature review and future trends*, arXiv preprint, 2023.

³²⁸ A. Ahmed Saad, J. Muhammad Awais, *Efficient and Secure Data Storage for Future Networks: Review and Future Opportunities*, IEEE Access, 2024, pages 102619 – 102636.

³²⁹ M. Debjani, DA. Kumar, V.U. Sankararao, P. Youngho, *Public key-based search on encrypted data using blockchain and non-blockchain enabled cloud storage: a comprehensive survey, analysis and future research scopes*, Cluster Computing, 2025.

Dlatego stosuje się architekturę *on-chain/off-chain*, w której dane o dużej objętości przechowywane są poza łańcuchem, a w *blockchain* zapisywane są ich skróty kryptograficzne lub identyfikatory³³⁰. Skróót umożliwia weryfikację integralności danych, dzięki czemu *blockchain* pełni funkcję rejestru praw i warstwy kontrolnej nad właściwym magazynem informacji³³¹.

Takie rozdzielenie umożliwia tworzenie rynków danych, w których *blockchain* rejestruje własność, warunki dostępu oraz historię odpłatnego wykorzystania zbiorów informacji, zapewniając przejrzysty model rozliczeń bez utraty kontroli nad danymi³³².

3.3. ALTERNATYWNE ROZPROSZONE REJESTRY: DAG, HASHGRAPH I INNE

Blockchain nie jest jedyną formą rozproszonego rejestru. Ograniczenia tej technologii, takie jak przepustowość, opóźnienia i koszty zapisu, doprowadziły do rozwoju alternatywnych struktur i mechanizmów konsensusu, które zachowują decentralizację i odporność na manipulację, jednocześnie zwiększając skalowalność. Do najważniejszych należą rozwiązania oparte na grafach DAG, algorytmie *hashgraph* oraz podejścia wykorzystujące rozproszone tablice haszujące, takie jak *Holochain*³³³.

W systemach DAG (*Directed Acyclic Graph*) zamiast łańcucha bloków stosuje się graf, w którym pojedyncze transakcje potwierdzają wcześniejsze zapisy, umożliwiając równoległe przetwarzanie operacji. Skutkuje to potencjalnie wyższą przepustowością i niższymi opóźnieniami, co sprzyja mikropłatnościom, systemom IoT oraz rynkom danych wymagającym dużej liczby niewielkich transakcji³³⁴. Rozwiązania te wciąż rozwijają mechanizmy bezpieczeństwa i w praktyce często wykorzystują dodatkowe elementy koordynujące³³⁵.

Hashgraph, stosowany m.in. w sieci Hedera, wykorzystuje mechanizm *gossip about gossip* oraz wirtualne głosowanie, umożliwiając uzgodnienie kolejności transakcji bez tradycyjnego łańcucha bloków. Pozwala to osiągać wysoką wydajność i szybkie potwierdzanie finalności

³³⁰ Z. Yadong, Z. Yujuan, Yin Chen, S. Chunju, *Application of Secure Data Storage and Transmission in Cloud Computing Based on Blockchain Technology*, ACM Proceedings, 2024.

³³¹ L. Zhenxiang, J. Yuanrong, N. Ahmad Mohammad, *A Blockchain-Based Privacy-Preserving Scheme for Integrity Verification and Fair Payment in Cloud Data Storage*, International Journal of Advanced Computer Science and Applications(ijacs), Volume 17 Issue 1, 2026.

³³² B.B. Sánchez, G. Alcarria, P. Ramón, L. Ladid, A. Machalek, *Using Privacy-Preserving Algorithms and Blockchain Tokens to Monetize Industrial Data in Digital Marketplaces*, Universidad Politécnica de Madrid, Computers, 2024, page 104.

³³³ A. Turki Alghamdi, R. Khalid, N. Javaid, *A Survey of Blockchain Based Systems: Scalability Issues and Solutions, Applications and Future Challenges*. IEEE Access, 2024.

³³⁴ D. Robertas, M. Sanjay, M. Rytis, N. Anand, *Convergence of blockchain and Internet of Things: integration, security, and use cases*, Front Inform Technol Electron Eng 25, 1295-1321 (2024).

³³⁵ S. Saberi, M. Kouhizadeh, J. Sarkis, L. Shen, *Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain management*, International Journal of Production Research, 2019, pages 2117-2135.

przy zachowaniu właściwości konsensusu bizantyjskiego, co jest korzystne dla systemów finansowych wymagających niskich opóźnień i kosztów operacyjnych³³⁶.

Alternatywy te wskazują kompromis między dojrzałością a skalowalnością. DAG i *hash-graph* oferują wyższą wydajność i lepsze parametry opóźnień, natomiast *Holochain* kładzie nacisk na suwerenność danych i elastyczność interakcji. Wybór technologii zależy od skali systemu, charakteru transakcji oraz rodzaju wartości ekonomicznej obsługiwanej przez rejestr³³⁷.

3.4. KLUCZOWE KONSEPCJE BLOCKCHAIN ISTOTNE DLA MONETYZACJI – DECENTRALIZACJA, KONSENSUS, NIEZMIENNOŚĆ, PRYWATNOŚĆ, TOKENIZACJA, SMART KONTRAKTY

Decentralizacja oznacza brak uprzywilejowanego podmiotu kontrolującego rejestr – kopie łańcucha utrzymywane są przez wiele niezależnych węzłów wspólnie weryfikujących transakcje. Eliminuje to model „zaufanego pośrednika”, zmniejsza ryzyko blokady środków lub cenzury operacji oraz utrudnia przejście systemu, gdyż wymagałoby kontroli znacznej części zasobów sieci³³⁸.

Konsensus określa, które transakcje uznawane są za prawidłowe. W sieciach publicznych stosuje się m.in. *Proof of Work*, *Proof of Stake* i warianty BFT różniące się wykorzystywanym zasobem oraz sposobem nagradzania uczestników. Mechanizm ten wpływa na koszty, wydajność i stopień decentralizacji systemu – energochłonny PoW jest mniej efektywny dla mikropłatności, natomiast PoS i protokoły BFT sprzyjają modelom opartym na dużej liczbie drobnych transakcji.

Tokenizacja polega na odwzorowaniu praw lub zasobów w postaci cyfrowych tokenów zapisanych w *blockchain*. Token może reprezentować środek płatniczy, udział w przychodach, licencję lub ułamek aktywa rzeczywistego, umożliwiając handel, podział i wykorzystanie w systemach DeFi. Frakcjonowanie obniża próg wejścia i zwiększa płynność rynków³³⁹.

Smart kontrakty to programy wykonywane automatycznie po spełnieniu określonych warunków, umożliwiające rozliczenia, zarządzanie tokenami i kontrolę dostępu bez pośredników. Mogą realizować modele przychodów, takie jak subskrypcje czy podział zysków, zapewniając przejrzystość i automatyzację rozliczeń^{340 341}.

³³⁶ K. Nir, *Blockchain's roles in strengthening cybersecurity and protecting privacy*, Telecommunications Policy, 2017, pages 1027-1038.

³³⁷ Z. Rui, X. Rui, L. Ling, *Security and Privacy on Blockchain*, ACM Computing Surveys, 2019.

³³⁸ C. Catalini, S.J. Gans, *Some Simple Economics of the Blockchain*, MIT Sloan Research Paper, 2016.

³³⁹ WWW: <https://www.ainvest.com/news/institutional-adoption-tokenized-real-world-assets-era-defi-yields-liquidity-2512/> (dostęp: 31 stycznia 2026).

³⁴⁰ J.J. de Leon, Z. Cenclua, K. Christos-Spyridon, M. Francesca, R. Francesca, *Smart Contract Security in Decentralized Finance: Enhancing Vulnerability Detection with Reinforcement Learning*, Applied Sciences. 2025; 15(11):5924.

³⁴¹ K. Christidis, M. Devetsikiotis, *Blockchains and Smart Contracts for the Internet of Things*, IEEE Access, 2016.

3. OBECNE I PRZYSZŁE ZASTOSOWANIE *BLOCKCHAIN*

Znając najważniejsze założenia oraz możliwości technologii *blockchain* można rozpa-
trzyć potencjalne obszary zastosowania. W tabeli zestawiono cztery wybrane kategorie: prze-
chowywanie danych transakcyjnych, przechowywanie danych prywatnych, rejestr informacji
o transakcjach giełdowych oraz obsługę transakcji sklepowych (płatności detalicznych). Dla
każdej z nich wskazano typowe zastosowania obserwowane obecnie oraz oczekiwane kierunki
rozwoju, wynikające z analiz zastosowań *blockchain* w finansach, handlu elektronicznym i za-
rządzaniu danymi³⁴² (Tabela 1).

Tabela 1. Zestawienie obecnego i przyszłego potencjału *blockchain* w wybranych obszarach
zastosowania

Obszar zastosowania	Stan obecny	Potencjalne kierunki rozwoju
Przechowywanie danych transakcyjnych	Dominujące zastosowanie – zapisy transakcji w publicznych sieciach (<i>Bitcoin, Ethereum, stablecoiny</i>) oraz prywatnych łańcuchach używanych w rozliczeniach międzyinstytucjonalnych. Dane mają zwykle postać minimalnych rekordów niezbędnych do odtworzenia historii przepływu środków.	Rozszerzenie na złożone przepływy finansowe: automatyczne rozliczenia w łańcuchach dostaw, kredyty i ubezpieczenia parametryczne, rozliczanie płatności <i>machine-to-machine</i> (IoT) oraz integracja z systemami raportowania ryzyka (np. <i>credit risk data management</i>).
Przechowywanie danych prywatnych	Pilotażowe zastosowania w ochronie zdrowia, telemedycynie i chmurze obliczeniowej – <i>blockchain</i> służy głównie do poświadczania integralności i kontroli dostępu, natomiast właściwe dane pozostają zaszyfrowane poza łańcuchem. Istnieją również rozwiązania dla prywatnych rejestrów (personal <i>blockchains</i>) i rynków danych ^{343, 344} .	Rozwój hybrydowych architektur łączących rejestr publiczny z prywatnymi kanałami wymiany danych, wykorzystujących tokenizację praw dostępu i zaawansowane mechanizmy prywatności (ABAC, ZKP). W tym modelu dane osobowe i pomiarowe stają się pełnoprawnym aktywem monetyzowanym w kontrolowany sposób przez właściciela ³⁴⁵ .

³⁴² B. Banerjee, *Blockchain 2030: Revolutionizing the Future of Digital Trust*, International Research Journal of Social Sciences, 2024.

³⁴³ N Deepa, P. Quoc-Viet, C. Nguyen Dinh, S. Bhattacharya, B. Prabadevi, R. Gadekallu Thippa, R. Maddikunta Praveen Kumar, F. Fang, N. Pathirana Pubudu, *A Survey on Blockchain for Big Data: Approaches, Opportunities, and Future Directions*, arXiv, 2021.

³⁴⁴ B. Mayani Megharan, *Blockchain Technology: Revolutionizing Data Security and Decentralized Applications*, International Scientific Journal of Engineering and Management, 2025.

³⁴⁵ D. Levis, F. Fontana, E. Ughetto, *A look into the future of blockchain technology*, PLoS One, 2021, 16(11).

Informacje o transakcjach giełdowych i rynkach aktywów	Wykorzystanie <i>blockchain</i> do emisji i ewidencji wybranych instrumentów finansowych (tokenizowane obligacje, udziały w funduszach, <i>security token offerings</i>) oraz do <i>on-chain</i> odzwierciedlania obrotu na zdecentralizowanych giełdach (DEX) ³⁴⁶ .	Postępująca tokenizacja aktywów tradycyjnych (RWA) i rozwój w pełni <i>on-chain</i> owych rynków, w których rozliczenia, rejestr własności i dane o obrocie funkcjonują w jednym rozproszonym rejestrze. Przewiduje się integrację z systemami analityki w czasie rzeczywistym, co ma zwiększyć przejrzystość i obniżyć koszty dostępu do danych rynkowych.
Transakcje sklepowe (płatności detaliczne)	Coraz szersze wykorzystanie kryptowalut i stablecoinów w płatnościach internetowych oraz w wybranych punktach stacjonarnych. Wzrost liczby detalicznych transakcji stablecoinami – w 2025 roku liczba transakcji o wartości poniżej 10 000 USD wzrosła ponad dziesięciokrotnie. Obecnie często stosuje się rozwiązania pośrednie, gdzie <i>blockchain</i> stanowi zaplecze, a klient widzi tradycyjny interfejs płatniczy ^{347, 348} .	Możliwa dalsza normalizacja płatności <i>blockchain</i> owych jako jednej z równorzędnych metod w handlu detalicznym, szczególnie w modelu <i>crypto in, fiat out</i> (płatność w tokenach, rozliczenie w walucie fiducjarnej). Prognozuje się rosnącą rolę stablecoinów w płatnościach transgranicznych i w e-commerce, wraz z integracją z portfelami cyfrowymi, systemami lojalnościowymi i księgowością przedsiębiorstw ³⁴⁹ .

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe zestawienie wskazuje, że *blockchain* przestał być wyłącznie technologią obsługi prostych transferów kryptowalut, a staje się uniwersalną warstwą rejestru dla zróżnicowanych procesów gospodarczych.

W obszarze przechowywania danych transakcyjnych technologia osiągnęła już dojrzałość produkcyjną – rozwiązania oparte na publicznych i prywatnych łańcuchach są wykorzystywane w rozliczeniach płatności, transferach międzyinstytucjonalnych oraz w części zastosowań rządowych.

Największy potencjał wzrostu wiąże się z wykorzystaniem *blockchain* do monetyzacji informacji. W modelach tych rejestr służy do poświadczania integralności danych, śledzenia

³⁴⁶ J. Erya, Q. Bo, W. Qin, W. Zhipeng, W. Qianhong, W. Jian, L. Xinyu, W. Chenyang, D. Yuhang, Z. Yanran, *Decentralized Finance (DeFi): A Survey*. arXiv preprint, 2023.

³⁴⁷ J. Yli-Huuma, K. Dong, C. Sujin, P. Sooyong, Smolander Kari, *Where Is Current Research on Blockchain Technology? A Systematic Review*, PLOS ONE, 2016.

³⁴⁸ A. Dorri, S. Kanhere Salil, R. Jurdak, *Blockchain in Internet of Things: Challenges and Solutions*, arXiv, 2016.

³⁴⁹ WWW: <https://binariks.com/blog/emerging-blockchain-technology-trends/> (dostęp: 10 lutego 2026).

historii dostępu oraz automatycznego egzekwowania warunków licencyjnych, podczas gdy same dane pozostają przechowywane w zewnętrznych systemach. W ramach postępującej integracji rozwiązań możliwe stanie się lepsze zabezpieczanie danych przechowywanych w systemach poza *blockchain*, przy jednoczesnym wykorzystaniu wszystkich jego atutów³⁵⁰.

Ekspansja w obszarze płatności detalicznych i transakcji giełdowych będzie uzależniona od dojrzałości rozwiązań regulacyjnych, kosztów obsługi pojedynczej operacji oraz integracji z istniejącą infrastrukturą finansową i handlową^{351, 352}.

Blockchain posiada potencjał do coraz szerszego wykorzystania w różnorodnych modelach biznesowych opartych na tokenizacji aktywów i danych, przy czym skala adopcji w poszczególnych obszarach pozostanie zróżnicowana³⁵³.

4. WNIOSKI

Niniejszy artykuł miał na celu wskazanie obecnych i potencjalnych zastosowań technologii *blockchain* w różnych obszarach transakcyjno-informacyjnych: danych transakcyjnych, przechowywaniu danych prywatnych, informacji o transakcjach giełdowych oraz płatnościach detalicznych. W każdej z nich omówiono zarówno stan obecny, jak i przewidywane kierunki rozwoju.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że *blockchain* posiada znaczący potencjał zastosowania jako uniwersalna warstwa rejestru i poświadczeń. Dzięki zastosowanym mechanizmom kryptograficznym oraz rozproszonemu charakterowi sieci może on w wiarygodny sposób potwierdzać integralność danych przechowywanych zarówno bezpośrednio w łańcuchu, jak i w zewnętrznych bazach. Tak zaprojektowana infrastruktura otwiera drogę do szerszego wykorzystania walut elektronicznych oraz tokenizowanych aktywów także w obszarach, które dotychczas były ekonomicznie lub technicznie mało opłacalne.

Jednocześnie technologia ta nie jest pozbawiona ograniczeń. Do najczęściej podnoszonych problemów należą wysokie wymagania energetyczne części mechanizmów konsensusu, ograniczona przepustowość oraz rosnąca złożoność ekosystemu, która utrudnia przeciętnemu użytkownikowi bezpieczne korzystanie z rozwiązań opartych na *blockchain*. Istotnym wyzwaniem pozostają także kwestie regulacyjne, prywatności oraz interoperacyjności z istniejącą infrastrukturą finansową i prawną.

³⁵⁰ F. Casino, K.T. Dasaklis, C. Patsakis, *A systematic literature review of blockchain-based applications: Current status, classification and open issues*, Telematics and Informatics, 2019, pages 55-81.

³⁵¹ WWW: <https://www.hilbert.group/en/tokenization-of-real-world-assets/> (dostęp: 31 stycznia 2026).

³⁵² WWW: <https://www.settlemint.com/blog/ai-and-blockchain-intelligence-decentralization-redefining-the-future> (dostęp: 31 stycznia 2026).

³⁵³ WWW: <https://www.ulam.io/blog/exploring-blockchain-use-cases-across-industries#> (dostęp: 31 stycznia 2026).

BIBLIOGRAFIA

1. Adams R., et al. *The future of money and further applications of the blockchain*, Journal of Payments Strategy & Systems, 2017.
2. Ahmad Mohammad N., Yuanrong J., Zhenxiang L., *A Blockchain-Based Privacy-Preserving Scheme for Integrity Verification and Fair Payment in Cloud Data Storage*, International Journal of Advanced Computer Science and Applications(Ijacs), Volume 17 Issue 1, 2026.
3. Ahmed Saad A., Muhammad Awais J., *Efficient and Secure Data Storage for Future Networks: Review and Future Opportunities*, IEEE Access, 2024, pages 102619 – 1026.
4. Alcarria G., Ladid L., Machalek A., Ramón P., Sánchez B.B., *Using Privacy-Preserving Algorithms and Blockchain Tokens to Monetize Industrial Data in Digital Marketplaces*, Universidad Politécnica de Madrid, Computers, 2024, page 104.
5. Alghamdi Turki A., Javaid N., Khalid R., *A Survey of Blockchain Based Systems: Scalability Issues and Solutions, Applications and Future Challenges*, IEEE Access, 2024.
6. Banerjee B., *Blockchain 2030: Revolutionizing the Future of Digital Trust*, International Research Journal of Social Sciences, 2024.
7. Bellavitis C., Yli-Ren Ch., *Blockchain disruption and decentralized finance: The rise of decentralized business models*, Journal of Business Venturing Insights, 2020.
8. Bhattacharya S., Deepa N., Fang F., Gadekallu Thippa R., Maddikunta Praveen Kumar R., Nguyen Dinh C., Pathirana Pubudu N., Prabadevi B., Quoc-Viet P., *A Survey on Blockchain for Big Data: Approaches, Opportunities, and Future Directions*, arXiv, 2020.
9. Butian H., Erwu L., Hanjie W., Huayun T., Qian Y., Yuan Z., Zhengguang L., *Blockchain for Finance: A Survey*, IET Blockchain. 2024;4:101-123.
10. Capkun S., Gervais A., Glykantzis V., Karame Ghassan O., Ritzdorf H., Wüst K., *On the Security and Performance of Proof of Work Blockchains*, ACM CCS, 2016.
11. Casino F., Dasaklis T.K., Patsakis C., *A systematic literature review of blockchain-based applications: Current status, classification and open issues*, Telematics and Informatics, 2019, pages 55-81.
12. Catalini Ch., Gans J.S., *Some Simple Economics of the Blockchain*, MIT Sloan Research Paper, 2016.
13. Cenchuan Z., Christos-Spyridon K., de Leon J.J., Medda F., Medda R., *Smart Contract Security in Decentralized Finance: Enhancing Vulnerability Detection with Reinforcement Learning*, Applied Sciences. 2025; 15(11):592.
14. Chaudhary V., Doku R.N., Rawat Danda B., *Blockchain Technology: Emerging Applications and Use Cases for Secure and Trustworthy Smart Systems*, Technologies, 2020, 8(2).
15. Chen X., Dai H., Wang H., Xie S., Zheng Z., *Blockchain Challenges and Opportunities: A Survey*, International Journal of Web and Grid Services, 2018, pages 352-375.

16. Christidis K., Devetsikiotis M., *Blockchains and Smart Contracts for the Internet of Things*, IEEE Access, 2016.
17. Damaševičius R., Nayyar A., Maskeliūnas R., Misra S., *Convergence of blockchain and Internet of Things: integration, security, and use cases*, Front Inform Technol Electron Eng 25, 1295–1321 (2024).
18. Debjani M., Kumar Das A., Sankararao Uma V., Youngho P., *Public key-based search on encrypted data using blockchain and non-blockchain enabled cloud storage: a comprehensive survey, analysis and future research scopes*, Cluster Computing, 2025.
19. Ding Y., Jiang E., Qin B., Wang Q., Wang Ch., Wang Z., Weng J., Wut Q., Xinyu L., Zhang Y., *Decentralized Finance (DeFi): A Survey*, arXiv preprint, 2023.
20. Dong K., Sooyong P., Sujin Ch., Smolander Kari, Yli-Huomo J., *Where Is Current Research on Blockchain Technology? A Systematic Review*, PLOS ONE, 2016.
21. Dorri A., Jurdak R., Kanhere Salil S., *Blockchain in Internet of Things: Challenges and Solutions*, arXiv, 2016.
22. Fontana F., Levis D., Ughetto E., *A look into the future of blockchain technology*, PLoS One, 2021, 16(11).
23. Haiyang Z., Hao Y., Min A., Qiyuan F., *Blockchain technology research and application: a systematic literature review and future trends*, arXiv preprint, 2023.
24. Iuon-Chang L., Tzu-Chun L., *A Survey of Blockchain Security Issues and Challenges*, International Journal of Network Security, 2017, pages 653–659.
25. Kouhizadeh M., Saberi S., Sarkis J., Shen L., *Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain management*, International Journal of Production Research, 2019, pages 2117–2135.
26. Kshetri N., *Blockchain's roles in strengthening cybersecurity and protecting privacy*, Telecommunications Policy, 2017, pages 1027–1038.
27. Liu L., Xue R., Zhang R., *Security and Privacy on Blockchain*, ACM Computing Surveys, 2019.
28. Mansoor N., Rahman T., Shahrukh Raisul H., *Aid Nexus: A Blockchain Based Financial Distribution System*, arXiv preprint, 2023.
29. Mayani Megharani B., *Blockchain Technology: Revolutionizing Data Security and Decentralized Applications*, International Scientific Journal of Engineering and Management, 2025.
30. Nishant P., Sharma S., *Blockchain Technology: A New Era of Transaction Processing*, International Journal for Multidisciplinary Research, 2024.
31. Shi Ch., Yin Ch., Zhang Y., Zheng Y., *Application of Secure Data Storage and Transmission in Cloud Computing Based on Blockchain Technology*, ACM Proceedings, 2024.
32. Staples M., Weber I., Xu X., *Architecture for Blockchain Applications*, Springer, 2019.
33. Taherdoost H., *Blockchain Innovations, Applications, and Future Prospects*, Electronics, 2024, 13(2), 422.

34. Weihang F., *A Comprehensive Survey on Blockchain Technology: Consensus Algorithms, Data Storage Mechanisms, and Architectures*, Proceedings of EWA Conference, 2025.
35. WWW: <https://binariks.com/blog/emerging-blockchain-technology-trends/> (dostęp: 10 lutego 2026).
36. WWW: <https://www.ainvest.com/news/institutional-adoption-tokenized-real-world-assets-era-defi-yields-liquidity-2512/> (dostęp: 31 stycznia 2026).
37. WWW: <https://www.hilbert.group/en/tokenization-of-real-world-assets/> (dostęp: 31 stycznia 2026).
38. WWW: <https://www.settlemint.com/blog/ai-and-blockchain-intelligence-decentralization-redefining-the-future> (dostęp: 31 stycznia 2026).
39. WWW: <https://www.ulam.io/blog/exploring-blockchain-use-cases-across-industries#> (dostęp: 31 stycznia 2026)

CRYPTOCURRENCY AS FINANCIAL AND INFORMATIONAL SECURITY – USING BLOCKCHAIN

ABSTRACT

Blockchain, the main component of most cryptocurrencies, is a distributed database that allows information stored in it to be kept in a secure and confidential way. By ensuring data integrity and transparency of operations, it is viewed as the foundation for new forms of payment verification that bypass traditional financial structures. The article presents possible ways of using cryptocurrencies in the coming years and the potential growth of their importance in society.

LEGAL REGULATION OF INVESTMENTS IN THE DEFENCE INDUSTRY IN THE EUROPEAN UNION IN THE CONTEXT OF SECURITY THREATS

ABSTRACT

Russia's full-scale aggression against Ukraine has transformed the financing of the defence industry into a rapidly evolving area of EU legal regulation. This article examines the legal regulation of investment in the EU defence industry against the background of current security threats. It reconstructs the primary-law framework and its limits, analyses the principal investment instruments, the European Defence Fund, the European Defence Industry Programme and Security Action for Europe, and assesses their relationship with the rules on the mobilisation of private capital and with the sustainable-finance regime. The study finds that EU law has shifted from a logic of mere incentive towards an integrated investment framework, yet remains constrained by the reservation of national security under Article 346 TFEU, by the imperfect articulation of its instruments, and by an unsettled relationship with the ESG framework.

INTRODUCTION

Russia's unprovoked and unjustified full-scale aggression against Ukraine in February 2022 transformed the security environment of the European Union and turned the financing of the defence industry into one of the most dynamic areas of EU law and policy. At the Versailles meeting of 11 March 2022 the Heads of State or Government of the Union committed to bolster European defence capabilities, to increase defence expenditure and to step up cooperation through joint projects and the common procurement of defence capabilities.³⁵⁵ Legal commentators describe the Versailles Declaration as a strategic turning point for the

³⁵⁴ PhD, Lesya Ukrainka Volyn National University.

³⁵⁵ Regulation (EU) 2025/2643 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2025 establishing the European Defence Industry Programme and a framework of measures to ensure the timely availability and supply of defence products ("EDIP Regulation"), OJ L, 2025/2643, 29.12.2025, recital 2.

Union's defence policy.³⁵⁶ In Polish scholarship, Beata Przybylska-Maszner has analysed the impact of the war in Ukraine on the development of the Union's security and defence policy, including certain economic angles.³⁵⁷ Some aspects of legal regulation of investments in the defence industry in the EU have been researched by Gabriella Perotto, Bálint Kovács and other scientists, however, this matter remains insufficiently studied in the European legal literature.

The expenditure data confirm the scale of the shift. According to the Commission's White Paper for European Defence, Member States' defence spending grew by more than 31% between 2021 and 2024, reaching 1.9% of the combined gross domestic product of the Union, or EUR 326 billion, while defence investment reached an unprecedented EUR 102 billion in 2024, almost double the 2021 figure.³⁵⁸ European Defence Agency data cited in a 2026 European Parliament briefing put national defence spending even higher, at EUR 343 billion in 2024.³⁵⁹ The industrial base expanded accordingly: its turnover is estimated at around EUR 148 billion in 2024, an increase of more than 60% since 2021 in nominal terms, with exports of roughly EUR 48 billion and direct employment of about 500,000 people.³⁶⁰ On this basis the Commission projects that defence investment could reach EUR 800 billion over the next 4-year period.³⁶¹

Defence nevertheless remains a field of retained national sovereignty, and the legal architecture for channelling investment into the industry is fragmented and only partly "Europeanised". The interaction between the Union's new financial instruments, limits of its competence established by the founding treaties, and adjacent regulatory regimes, in particular sustainable-finance law, raises questions that are far from settled and that a merit systematic legal analysis.

³⁵⁶ *Defending Europe in the Age of ESG: Legal Tensions Between EU Defence Spending and Sustainable Finance Regulation*, <https://web.archive.org/web/20260511054836/https://www.kleyrgrasso.com/de/generer-PDFActualites/463> (accessed: 29.06.2026).

³⁵⁷ B. Przybylska-Maszner, *Wpływ wojny w Ukrainie na rozwój polityki bezpieczeństwa i obrony Unii Europejskiej*, „Politeja” 2024, vol. 21, no. 1(88/1), <https://doi.org/10.12797/politeja.20.2024.88.1.12>. (accessed: 29.06.2026).

³⁵⁸ European Commission, High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy, *White Paper for European Defence – Readiness 2030*, Brussels 2025, p. 16, https://commission.europa.eu/document/download/e6d5db69-e0ab-4bec-9dc0-3867b4373019_en?filename=White%20paper%20for%20European%20defence%20%E2%80%93%20Readiness%202030.pdf (accessed: 29.06.2026).

³⁵⁹ S. Matelly, *Towards a Coherent EU Defence Investment Framework. From Incentive to Investment in Collective Security*, European Parliament, PE 783.710, Brussels 2026, p. 7.

³⁶⁰ S. Clapp, *European Defence Industry*, <https://epthinktank.eu/2026/02/09/european-defence-industry/> (accessed: 29.06.2026).

³⁶¹ European Commission, *White Paper for European Defence – Readiness 2030*, op. cit., p. 17.

1. RESEARCH AIM, MATERIAL AND METHODS

The aim of this article is to analyse the legal regulation of investment in the defence industry of the European Union in the light of current security threats, to identify the principal instruments through which such investment is channelled and incentivised, and to assess the legal constraints that limit their effectiveness.

The material comprises the primary EU law (the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union), secondary legislation (notably Regulation (EU) 2021/697 establishing the European Defence Fund and Regulation (EU) 2025/2643 establishing the European Defence Industry Programme), strategic and programmatic documents of the EU institutions, and the scholarly literature. The study relies predominantly on the formal-dogmatic (doctrinal) method for the interpretation of legal texts, complemented by a systemic analysis of the relationship between the instruments and by elements of a teleological approach oriented towards the objective of strategic autonomy.

2. THE PRIMARY-LAW FRAMEWORK AND THE LIMITS OF EU COMPETENCE

The competence of the Union in the defence-industrial field rests on several, partly heterogeneous, founding-treaty bases. The EU's industry regulation under Article 173 TFEU and the strengthening of the scientific and technological base within a multiannual framework programme under Article 182 TFEU provide internal-market and research footholds; Article 42(3) TEU regulates activities of "the Agency in the field of defence capabilities development, research, acquisition and armaments" ("the European Defence Agency"), which, in particular "shall identify operational requirements, shall promote measures to satisfy those requirements, shall contribute to identifying and, where appropriate, implementing any measure needed to strengthen the industrial and technological base of the defence sector"; while Articles 42(6) and 46 TEU allow the establishment of Permanent Structured Cooperation (PESCO).³⁶²³⁶³ As noted by Gabriella Perotto, the decisive limit, however, is Article 346 TFEU, under which a Member State may take such measures as it considers necessary for the protection of the essential interests of its security connected with the production of or trade in arms, munitions and war material.³⁶⁴ This creates an enabling but constrained legal framework.

This derogation has shaped the whole field. As Pablo Sánchez Martín observes, defence-industry matters are not located among the CSDP provisions of Articles 42–46 TEU but

³⁶² Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/182f0eb9-8af1-4665-9bde-265265f2770d> (accessed: 29.06.2026).

³⁶³ G. Perotto, *The Legal Framework of the EU Defence Industry and the Pursuit of Strategic Autonomy*, „European Papers” 2023, vol. 8, no. 1, p. 481.

³⁶⁴ Ibidem.

relegated to the general and final provisions of the TFEU, and Article 346 has been invoked by Member States on some 40 occasions, consolidating defence as a sensitive area in which States have sought to retain sovereignty.³⁶⁵ According to Bálint Kovács's analysis of the "Defence Package", the harmonising instruments for defence procurement and intra-EU transfers have had limited practical application. Meanwhile, offset requirements continue to operate as a form of defence-industrial protectionism.³⁶⁶ The difficulty, therefore, lies not merely in the lack of EU legal instruments, but in the tension between the EU's integrative approach and the continuing dominance of national interests in defence policy. At the same time, the broader transformation analysed by Raluca Csernaton, accelerated rearmament and the increased adoption of dual-use emerging and disruptive technologies, is reshaping the very object that the law must regulate.³⁶⁷ The legal regulation of investment in the defence industry is therefore no longer limited to financing production; it increasingly concerns the balance between EU integration, industrial policy and national security.

3. EU INVESTMENT INSTRUMENTS: EDF, EDIP AND SAFE

The European Defence Fund (hereinafter referred to as EDF), established by Regulation (EU) 2021/697 of 29 April 2021 and repealing Regulation (EU) 2018/1092, is the Union's flagship instrument for co-financing collaborative defence research and development from the EU budget.³⁶⁸ Its budget for 2021–2027 amounts to EUR 7.95 billion, divided between a research window of EUR 2.7 billion and a capability window of EUR 5.3 billion.³⁶⁹ The Fund finances only projects bringing together at least three legal entities established in at least three Member States or associated countries (meaning members of European Free Trade Association), of which Norway is so far the only one – thereby imposing cross-border cooperation as a condition of support.³⁷⁰ However, limited participation of non-associated third-country entities may be possible under

³⁶⁵ P. Sánchez Martín, *The European Defence Industry: Challenges, Opportunities and Prospects*, „Opinion Paper. Instituto Español de Estudios Estratégicos” 2026, no. 20, pp. 2–3.

³⁶⁶ B. Kovács, *Legal Aspects of Defence Procurement in the European Union: Funding Incentives and Regulatory Shields*, [in:] *Shielding Europe with the Common Security and Defence Policy. The EU Legal Framework for the Development of an Innovative European Defence Industry in Times of a Changing Global Security Environment*, ed. K. Zombory, J. E. Szilágyi, Central European Academic Publishing, Miskolc–Budapest 2024, pp. 215–216.

³⁶⁷ R. Csernaton, *“New Defence” in Europe: How Disruption and Dual-Use Technologies Recast European Security*, [in:] *DefenceTech Governance*, Springer, Cham 2026, pp. 3–13.

³⁶⁸ Regulation (EU) 2021/697 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2021 establishing the European Defence Fund and repealing Regulation (EU) 2018/1092, OJ L 170, 12.5.2021, p. 149–177.

³⁶⁹ G. Perotto, op. cit., p. 483.

³⁷⁰ T. Lawrenson, E. Sabatino, *The Impact of the European Defence Fund on Cooperation with Third-country Entities*, The International Institute for Strategic Studies, 2024, p. 5.

strict conditions. Its declared aim is to foster the competitiveness, efficiency and innovation capacity of the European Defence Technological and Industrial Base (EDTIB), thereby contributing to the Union's strategic autonomy.³⁷¹

In budgetary terms the Fund is significant: it represents around 15% of all EU defence research and development spending, making the European Commission the third-largest funder of defence R&D in the Union after France and Germany.³⁷² Its structural weakness, identified in the parliamentary literature, lies "downstream": insufficient financial bridges exist to convert research outputs into industrial programmes and deployable capabilities.³⁷³ Research by the International Institute for Strategic Studies further indicates that the exclusion of genuine third-country entities, although intended to protect autonomy, may make capability generation less efficient and ultimately hinder rather than help the Union's industrial goals.³⁷⁴

The European Defence Industry Programme (EDIP), established by Regulation (EU) 2025/2643 of 16 December 2025, marks the move from emergency measures to a more structured, longer-term framework. Adopted on the legal bases of Articles 114(1), 173(3), 212(2) and 322(1) TFEU, it builds upon and extends the logic of the two emergency instruments adopted in 2023, Regulation (EU) 2023/1525 in support of ammunition production (ASAP) and Regulation (EU) 2023/2418 on common procurement (EDIRPA) – which were designed as short-term programmes.³⁷⁵ A distinctive feature of EDIP is its Ukraine Support Instrument, intended to incentivise cooperation with the Ukrainian defence technological and industrial base and its progressive integration into the EDTIB.³⁷⁶ Its grant envelope for 2025–2027 is comparatively modest, in the order of EUR 1.5 billion.³⁷⁷

The most ambitious of the new instruments is Security Action for Europe (SAFE), established by Council Regulation (EU) 2025/1106 of 27 May 2025. Adopted by the Council alone on the emergency legal basis of Article 122 TFEU, it provides Member States with loans backed by the EU budget of up to EUR 150 billion to finance increased investment in defence capabilities, channelled, as a rule, through common procurement involving at least two participating countries (Member States and some categories of third countries, including Ukraine).³⁷⁸ Poland has emerged as the largest single beneficiary of the instrument, with an allocation of EUR

³⁷¹ G. Perotto, *op. cit.*, pp. 482–483.

³⁷² T. Lawrenson, E. Sabatino, *op. cit.*, p. 4.

³⁷³ S. Matelly, *op. cit.*, p. 7.

³⁷⁴ T. Lawrenson, E. Sabatino, *op. cit.*, p. 4.

³⁷⁵ Regulation (EU) 2025/2643, *op. cit.*, recitals 5–7.

³⁷⁶ *Ibidem*, recital 10.

³⁷⁷ Regulation (EU) 2025/2643, *op. cit.*, articles 3 and 5

³⁷⁸ Council Regulation (EU) 2025/1106 of 27 May 2025 establishing the Security Action for Europe (SAFE) through the Reinforcement of the European Defence Industry Instrument, OJ L, 2025/1106, 28.5.2025, preamble, articles 1, 5, 6 and 16.

43.7 billion in loans, nearly one third of the entire envelope, confirmed by the loan agreement signed with the Commission in May 2026.³⁷⁹ Within the next multiannual financial framework, the Commission has proposed an envelope of EUR 131 billion for defence and space under a new European Competitiveness Fund.³⁸⁰

The principal instruments are summarised below.

Table 1. Principal EU instruments for defence-industry investment

Instrument	Legal basis	Financial volume	Period
European Defence Fund (EDF)	Reg. (EU) 2021/697	approx. EUR 7.95 billion, mainly grants	2021–2027
European Defence Industry Programme (EDIP)	Reg. (EU) 2025/2643	approx. EUR 1.5 billion, financial support / mainly grants	2025–2027
Security Action for Europe (SAFE)	Council Reg. (EU) 2025/1106 (Art. 122 TFEU)	up to EUR 150 billion, loans	from 2025; loans until 2030

Source: compiled by the author.

4. MOBILISING PRIVATE CAPITAL AND THE SUSTAINABLE-FINANCE CONSTRAINT

Public investment alone is regarded as insufficient. The White Paper for European Defence stresses that access to finance remains a major concern for 44% of defence SMEs, far higher than for civilian SMEs, and that US investors account for 60% of the total, underlining Europe’s dependence on external capital.³⁸¹ The European Investment Bank has therefore undertaken to double its annual defence-related investment to EUR 2 billion and to narrow its list of excluded activities.³⁸² In the space domain, which the law increasingly treats as part of security and defence, Lina Pohl reports that around 85% of global space investment originates in public budgets, of which more than half stems from security and defence sources, and that global public expenditure on space for defence and security exceeded USD

³⁷⁹ N. Murgia, A. Marrone, *The European Defence Industry Programme: The Last Piece of the EU Defence Puzzle?*, „IAI Briefs” 2026, no. 26|02, <https://www.iai.it/en/publications/c41/european-defence-industry-programme-last-piece-eu-defence-puzzle> (accessed: 29.06.2026); European Commission, *Poland Receives First €6.6 Billion Payment under SAFE*, https://defence-industry-space.ec.europa.eu/poland-receives-first-eu-66-billion-payment-under-safe-2026-05-29_en (accessed: 29.06.2026).

³⁸⁰ S. Matelly, *op. cit.*, p. 3.

³⁸¹ European Commission, *White Paper for European Defence – Readiness 2030*, *op. cit.*, p. 17.

³⁸² *Ibidem*.

73 billion in 2024.³⁸³ Ukrainian scholarship situates these mechanisms within a broader taxonomy: Viktoriia Makarovych et al. identify, in the Union's "rearmament" programme, loans to Member States, participation in cohesion policy and the mobilisation of private capital through the Savings and Investments Union and the European Investment Bank as principal funding and cooperation sources.³⁸⁴ Thus, defence investment increasingly depends on mixed public-private financial architecture.

However, this mobilisation of private capital seems to collide with the EU's sustainable-finance framework. As Valeriia Poiedynok notes, the EU has built a trio of instruments, namely the Taxonomy Regulation, the Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) and the Corporate Sustainability Repcomplexity of the rules.³⁸⁵ The defence sector fits uneasily within the logic of environmental, social and governance (ESG) considerations. Legal practitioners highlight the tension between rising EU defence spending and sustainable-finance regulation.³⁸⁶ EU institutions have responded with clarification rather than exemption: the White Paper insists that the SFDR doesn't prevent defence sector financing, while announcing that the Defence Omnibus would remove obstacles related to access to finance, including ESG investment.³⁸⁷

DISCUSSION AND CONCLUSIONS

The picture that emerges is one of rapid instrument-building on a constrained legal foundation. In a remarkably short period, the Union has assembled a layered system of defence-industrial and investment instruments: the EDF for collaborative defence research and development, EDIP for industrial reinforcement, security of supply and common procurement, and SAFE for large-scale procurement loans, alongside fiscal and budgetary flexibility and the proposed European Competitiveness Fund. Although these instruments differ in legal basis and design, they share a common regulatory logic: EU financial support is used to incentivise cross-border cooperation, coordinated demand and joint procurement, thereby seeking to Europeanise defence demand and reduce the fragmentation of the EDTIB.

The limits of this investment-regulatory model are also apparent. Article 346 TFEU preserves Member States' discretion in defence and security matters, allowing national-security

³⁸³ L. Pohl, *European Public and Private Investment in Space for Security and Defence in the Global Context – Leveraging and Boosting Capabilities and Filling Gaps in Europe*, European Space Policy Institute, Vienna 2025, p. 3.

³⁸⁴ V. Makarovych, Ya. Gryshenko, D. Vyhivskiy, *Suchasni svitovi tendentsii vytrat na oboronu* [Contemporary global trends in defence spending], „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” 2025, no. 8, p. 134.

³⁸⁵ V. Poiedynok, *Poniattia staloho investuvannia v pravi YeS* [The concept of sustainable investment in EU law], „Yurydychnyi naukovi elektronnyi zhurnal” 2024, no. 10, p. 154, 157.

³⁸⁶ *Defending Europe in the Age of ESG*, op. cit.

³⁸⁷ European Commission, *White Paper for European Defence – Readiness 2030*, op. cit., pp. 9, 17.

derogations that may continue to support national industrial preferences and thus reproduce fragmentation. Moreover, the EU instruments remain only partly integrated: the transition from EDF-funded research to industrialisation is still uneven, while EDIP's limited financial scale means that Union action largely operates through incentives rather than direct investment capacity. Finally, the mobilisation of private capital reveals a continuing tension between defence investment and the EU sustainable-finance framework, which has so far been managed mainly through interpretative guidance rather than a comprehensive legislative reform.

EDIP and related measures create legal channels for EU funding, joint production and supply-chain cooperation with Ukraine's defence industry, linking it more closely to the EDTIB. Poland, as the largest SAFE beneficiary, will test whether rapid national rearmament can be aligned with European preference, common procurement and cross-border cooperation.

In sum, EU regulation of defence-industry investment is moving from isolated incentives towards a more integrated legal framework. Yet it remains limited by national-security reservations, a non-sufficient coordination between instruments, and the uncertain place of defence within sustainable finance. Ukraine experience shows that defence investment is not only an economic issue, but a condition of state and nation survival. Whether higher spending produces genuine strategic autonomy will depend less on its scale than on the EU's ability to overcome these legal and structural constraints.

BIBLIOGRAPHY

1. Clapp S., *European Defence Industry*, <https://epthinktank.eu/2026/02/09/european-defence-industry/> (accessed: 29.06.2026).
2. *Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/182f0eb9-8af1-4665-9bde-265265f2770d> (accessed: 29.06.2026).
3. Council Regulation (EU) 2025/1106 of 27 May 2025 establishing the Security Action for Europe (SAFE) through the Reinforcement of the European Defence Industry Instrument, OJ L, 2025/1106, 28.5.2025.
4. Csernatoni R., *"New Defence" in Europe: How Disruption and Dual-Use Technologies Recast European Security*, [in:] *DefenceTech Governance*, Springer, Cham 2026.
5. *Defending Europe in the Age of ESG: Legal Tensions Between EU Defence Spending and Sustainable Finance Regulation*, <https://web.archive.org/web/20260511054836/https://www.kleyrgrasso.com/de/genererPDFActualites/463> (accessed: 29.06.2026).
6. European Commission, High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy, *WhitePaperforEuropeanDefence-Readiness2030*, Brussels 2025, 22p. https://commission.europa.eu/document/download/e6d5db69-e0ab-4bec-9dc0-3867b4373019_en?filename=White%20

- paper%20for%20European%20defence%20%E2%80%93%20Readiness%202030.pdf (accessed: 29.06.2026).
7. European Commission, *Poland Receives First €6.6 Billion Payment under SAFE*, https://defence-industry-space.ec.europa.eu/poland-receives-first-eu66-billion-payment-under-safe-2026-05-29_en (accessed: 29.06.2026).
 8. Kovács B., *Legal Aspects of Defence Procurement in the European Union: Funding Incentives and Regulatory Shields*, [in:] *Shielding Europe with the Common Security and Defence Policy. The EU Legal Framework for the Development of an Innovative European Defence Industry in Times of a Changing Global Security Environment*, ed. K. Zombory, J. E. Szilágyi, Central European Academic Publishing, Miskolc-Budapest 2024.
 9. Lawrenson T., Sabatino E., *The Impact of the European Defence Fund on Cooperation with Third-country Entities*, The International Institute for Strategic Studies, 2024, <https://www.iiss.org/research-paper/2024/10/the-impact-of-the-european-defence-fund-on-cooperation-with-third-country-entities/>
 10. Makarovych V., Gryshenko Ya., Vyhivskiy D., *Suchasni svitovi tendentsii vytrat na oboronu* [Contemporary global trends in defence spending], „Acta Academiae Beregsasiensis. Economics” 2025, no. 8.
 11. Matelly S., *Towards a Coherent EU Defence Investment Framework. From Incentive to Investment in Collective Security*, European Parliament, PE 783.710, Brussels 2026.
 12. Murgia N., Marrone A., *The European Defence Industry Programme: The Last Piece of the EU Defence Puzzle?*, „IAI Briefs” 2026, no. 26|02, <https://www.iai.it/en/publications/c41/european-defence-industry-programme-last-piece-eu-defence-puzzle> (accessed: 29.06.2026).
 13. Perotto G., *The Legal Framework of the EU Defence Industry and the Pursuit of Strategic Autonomy*, „European Papers” 2023, vol. 8, no. 1.
 14. Pohl L., *European Public and Private Investment in Space for Security and Defence in the Global Context*, European Space Policy Institute, Vienna 2025, <https://www.researchgate.net/publication/396510149> (accessed: 29.06.2026).
 15. Poiedynok V., *Poniattia staloho investuvannia v pravi YeS* [The concept of sustainable investment in EU law], „Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal” 2024, no. 10.
 16. Przybylska-Maszner B., *Wpływ wojny w Ukrainie na rozwój polityki bezpieczeństwa i obrony Unii Europejskiej*, „Politeja” 2024, vol. 21, no. 1(88/1), <https://doi.org/10.12797/politeja.20.2024.88.1.12> (accessed: 29.06.2026).
 17. Regulation (EU) 2021/697 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2021 establishing the European Defence Fund and repealing Regulation (EU) 2018/1092, OJ L 170, 12.5.2021.
 18. Regulation (EU) 2025/2643 of the European Parliament and of the Council of 16 December

2025 establishing the European Defence Industry Programme and a framework of measures to ensure the timely availability and supply of defence products ("EDIP Regulation"), OJ L, 2025/2643, 29.12.2025.

19. Sánchez Martín P., *The European Defence Industry: Challenges, Opportunities and Prospects*, „Opinion Paper. Instituto Español de Estudios Estratégicos” 2026, no. 20.

REGULACJE PRAWNE DOTYCZĄCE INWESTYCJI W SEKTORZE PRZEMYSŁU OBRONNEGO UNII EUROPEJSKIEJ W KONTEKŚCIE ZAGROŻEŃ DLA BEZPIECZEŃSTWA

STRESZCZENIE

Pełnoskalowa agresja Rosji wobec Ukrainy przekształciła finansowanie przemysłu obronnego w dynamicznie rozwijający się obszar regulacji prawa Unii Europejskiej. Artykuł analizuje regulację prawną inwestycji w unijny przemysł obronny w kontekście aktualnych zagrożeń bezpieczeństwa. Rekonstruuje ramy prawa pierwotnego i ich granice, analizuje główne instrumenty inwestycyjne – Europejski Fundusz Obronny, Program na rzecz Europejskiego Przemysłu Obronnego oraz instrument SAFE – a także ocenia ich relację z zasadami mobilizacji kapitału prywatnego i z reżimem zrównoważonego finansowania. Wykazano, że prawo UE przeszło od logiki samej zachęty ku zintegrowanym ramom inwestycyjnym, pozostając jednak ograniczone zastrzeżeniem bezpieczeństwa narodowego z art. 346 TFUE, niedoskonałym powiązaniem instrumentów oraz nieuregulowaną relacją z ramą zrównoważonego finansowania.



Wydział Nauk Społecznych
26-600 Radom, ul. Traugutta 61A
tel. 48 363 22 90 wew. 13

Wydział Studiów Strategicznych i Technicznych
26-600 Radom, ul. Mazowieckiego 7A
tel. 48 363 22 90 wew. 14
www.ahns.pl



Łukasiewicz

Instytut Technologii Eksploatacji

Sieć Badawcza Łukasiewicz
Instytut Technologii Eksploatacji
26-600 Radom, ul. Pułaskiego 6/10
tel. 48 364 42 41
www.itee.lukasiewicz.gov.pl

ISBN 978-83-68387-21-6
E-ISBN 978-83-68387-22-3