



Dr hab. Beata A. Basińska, prof. uczelni  
Politechnika Gdańska  
Wydział Zarządzania i Ekonomii  
Politechnika Gdańska  
Narutowicza 11/12  
80-233 Gdańsk

Gdańsk, 4 lipca 2023

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej  
„Wybrane podmiotowe uwarunkowania dobrostanu zawodowego funkcjonariuszy  
Służby Więziennej”  
napisanej pod kierunkiem dr hab. Bohdana Roźnowskiego, prof. KUL  
Instytut Psychologii Wydział Nauk Społecznych  
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II**

Recenzja została wykonana na podstawie pisma Dyrektora Instytutu Psychologii dr hab. Wacława Bąka, prof. KUL z dn. 1 czerwca 2023 w związku z uchwałą Rady Instytutu Dyscypliny Psychologia Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II dotyczącą czynności prowadzonych w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora. Celem recenzji jest stwierdzenie czy przedłożona rozprawa doktorska spełnia wymogi określone w art. 187 ustawy z dn. 20 lipca 2018 roku Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce.

*1. Ocena ogólna dysertacji*

Rozprawa doktorska mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej „Wybrane podmiotowe uwarunkowania dobrostanu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej” została przygotowana w klasycznej formie składającej się z części teoretycznej i empirycznej obejmującej łącznie 10 rozdziałów.

Głównym celem rozprawy jest propozycja modelu uwarunkowań podmiotowych eudajmonistycznego dobrostanu w pracy i jego empiryczna weryfikacja w grupie funkcjonariuszy Służby Więziennej. Doktorantka aplikowała dwa nurty psychologii pozytywnej oraz psychologii pracy i organizacji. Perspektywa pozytywna jest stosunkowo rzadko spotykana w odniesieniu do zawodów wysokiego ryzyka psychospołecznego. Centralnym punktem było badanie pozytywnej pętli motywacyjnej osadzonej w teorii Wymagania – Zasoby Pracy (JDR) w relacji do dobrostanu zawodowego. Podmiotowe uwarunkowania odnoszą się do zasobów osobistych jakimi są cechy osobowości zgodne z modelem Wielkiej Piątki, a także poczucie sensu pracy i zaangażowanie w pracę. Zgodnie z

teorią JDR, mgr Justyna Nowicka-Kostrzevska weryfikowała też rolę strategii przekształcania pracy (*job crafting*). Do tak zaproponowanego modelu Doktorantka przeprowadziła trzy badania. W pierwszym egzaminowała relacje pomiędzy cechami osobowości a dobrostanem zawodowym funkcjonariuszy Służby Więziennej. W drugim badaniu testowała relacje pomiędzy poczuciem sensu pracy, strategiami przekształcania pracy, zaangażowaniem a dobrostanem zawodowym. W trzecim badaniu weryfikowała dwa modele dobrostanu, z których jeden zawierał pozytywną pętlę motywacyjną, a drugi zakładał inną funkcję strategii przekształcania pracy jako amplifikatora zaangażowania w pracę. Wszystkie badania zaprojektowano w modelu poprzecznym z zastosowaniem analiz korelacji i regresji wielozmiennowej oraz modelowania równań strukturalnych. Przedstawione cele badawcze są ukierunkowane na rozwijanie wiedzy w dyscyplinie psychologia.

Spośród atutów przedłożonej do recenzji dysertacji warto wymienić:

- połączenie osiągnięć psychologii pracy i organizacji z nurtem psychologii pozytywnej;
- podjęcie problemu roli sensu pracy i dobrostanu eudajmonistycznego w zawodzie wysokiego ryzyka psychospołecznego;
- weryfikacja funkcji przekształcania pracy w pozytywnej pętli motywacyjnej (zgodnie z teorią JDR) oraz amplifikatora zaangażowania w pracę;
- zastosowanie modelowania równań strukturalnych do weryfikacji modelu konceptualnego i alternatywnego;
- wrażliwość na problemy etyczne w pozyskiwaniu i gromadzeniu danych empirycznych.

Dysertacja ma też słabsze strony:

- nieprecyzyjne zdefiniowanie dobrostanu w pracy z pominięciem typologii dobrostanu zawodowego zgodnego z teorią JDR, w tym statusu zaangażowania w pracę;
- niewystarczające wykorzystanie literatury przedmiotu do sformułowania szczegółowych hipotez dotyczących relacji cech osobowości a komponentami modelu eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego;
- nieuwzględnienie kontrybucji badań korelacyjnych do projektowania modelu eudajmonistycznego dobrostanu;
- testowanie modelu eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego w tym sekwencyjnej mediacji w panelu poprzecznym;
- niewystarczające wyjaśnienie potwierdzonego empirycznie mechanizmu bezpośredniej relacji przekształcania pracy i pośredniej przez poczucie sensu pracy dla dobrostanu

zawodowego, a także mechanizmu psychologicznego pozytywnej pętli motywacyjnej, który nie uzyskał wsparcia w badaniach empirycznych.

Pomimo wymienionych słabości i ograniczeń moja ogólna ocena dysertacji jest pozytywna. Poniżej przedstawię szczegółowo mocne i słabsze strony kolejnych etapów procesu badawczego, tj. wyboru ram teoretycznych i przeglądu literatury, metodologii badań empirycznych i analizy wyników, dyskusji wyników badań empirycznych i ich kontrybucji dla wiedzy w dyscyplinie psychologia.

## *2. Ocena poszczególnych etapów procesu badawczego podjętego w dysertacji*

### *2.1. Ramy teoretyczne problemu badawczego*

W rozdziale 1 Doktorantka przedstawiła ramy teoretyczne podjętego problemu dobrostanu zawodowego i roli przekształcania pracy. W interesujący sposób umiejscowiła przekształcanie pracy jako zachowanie organizacyjne, którego celem jest zwiększenie dopasowania pracownika do wykonywanej pracy. Przekształcanie pracy zostało również zidentyfikowane jako zachowanie innowacyjne przez co organizacje mogą wykorzystać zasoby osobiste pracowników do kreowania zmian, wdrażania usprawnień i kreowania wartości dodanej przedsiębiorstwa. Odwołała się do teorii motywacyjnego potencjału pracy (teorii cech pracy) Hackmana i Oldhama, w której pojawia się poczucie znaczenia i sensu pracy, jako integralnego elementu idei projektowania zadania roboczego przez kierowników. Ta teoria była jedną z inspiracji modelu, a w raz z rozwojem badań, teorii Wymagania – Zasoby Pracy (Demerouti i in., 2001). Jest to o tyle istotne z uwagi na zmianę odpowiedzialności za projektowanie pracy z poziomu menedżerskiego i przeniesienie go na poziom pracowników. Wprowadzenie strategii przekształcania pracy stało się więc formą indywidualnego projektowania pracy (Oldham i Fried, 2016), oczywiście zgodnie z zasadami bezpiecznego jej wykonywania, co jest ważne z punktu widzenia służby w formacjach mundurowych. Istnieją dwa podejścia do przekształcania pracy spośród których Doktorantka wybrała konceptualizację Tims i Bakker (2010) zawierającej działania dążące do zwiększania zasobów strukturalny, społecznych, wyzwań i ograniczania utrudnień.

W tym miejscu pojawia się dyskusyjna kwestia dotycząca dobrostanu zawodowego. W modelu JDR zasoby osobiste, zaangażowanie w pracę i przekształcanie pracy tworzą pozytywną pętlę motywacyjną (Bakker i Demerouti, 2017), która ma pozytywny wpływ na efektywność pracy (Rys. 5, s. 34 dysertacji). Natomiast w modelu koncepcyjnym Doktorantki (Rys. 6, s. 39 dysertacji) zamiast efektywności pracy pojawia się dobrostan (choć na Rys. 8, s. 52, dobrostan

zawodowy i efektywność pracy mają ten sam status). Szerzej koncepcje dobrostanu omówione są w rozdziale 2. Celnym stwierdzeniem jest, że nie tylko pokonywanie trudności i kryzysów jest istotne, ale też rozwój i zmiana może być wyznacznikiem łamania homeostazy. Wiele uwagi Pani mgr Justyna Nowicka-Kostrzewska poświęca dobrostanowi hedonistycznemu, by w końcu przedstawić perspektywę eudajmonistyczną. Zgodnie z definicją WHO zdrowie to dobrostan w trzech najważniejszych obszarach funkcjonowania człowieka, tj. fizycznym, psychologicznym i społecznym (relacyjnym), ukierunkowany na rozwój. Pominięto typologię dobrostanu zgodną z teorią JDR (Bakker i Oerlemans, 2012). Tak więc w tej części brakuje jednoznacznego przyjęcia definicji dobrostanu zawodowego i jego umiejscowienia w modelu JDR. Definicję dobrostanu odnalazłam na s. 59 dysertacji, wg której dobre samopoczucie w pracy to postawy, nastroje, zachowania i doświadczenia które wpływają na inne wymiary życia. Dyskusja nad tym problemem powróci w rozdziale omawiającym koncepcję zaangażowania w pracę.

W rozdziale 3 omówione są wybrane podmiotowe uwarunkowania eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego. Te rozważania Doktorantka rozpoczyna od prezentacji Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości. Cechy osobowości są powiązane z zasobami osobistymi i odnoszą się do poczucia skutecznego wpływu jednostki na otoczenie przez co mogą kreować adaptacyjne formy funkcjonowania. Przyjęty model osobowości jest uniwersalny i przydatny również w odniesieniu do preferowanego profilu osobowościowego funkcjonariuszy służb mundurowych na etapie dobru zawodowego do służby, który zwiększa bardziej efektywne radzenie sobie z zagrożeniami psychospołecznymi w tych zawodach. Istnieją dowody empiryczne, że wraz ze stażem pracy w więziennictwie cechy osobowości funkcjonariuszy ulegają zmianie głównie poprzez zwiększenie poziom neurotyczności (niestabilności emocjonalnej) (Beutler i in., 1985; Lovell i Brown, 2017; Suliman i Einat, 2018).

W uzasadnieniu przyjętych ram teoretycznych (rozdział 5) Doktorantka wykazuje, że dla dobrostanu pacy znaczenie mają cechy ekstrawersji, neurotyczność, ugodowość i otwartość. Natomiast dla zaangażowania w pracę istotne są ekstrawersja, neurotyczność i sumienność, a dla przekształcania pracy - ekstrawersja, otwartość, sumienność i neurotyczność.

Zasób osobisty jakim jest sens pracy odnosi się do identyfikacji wartości, potrzeb, mobilizowania innych własnych zasobów. Podążając za Steger i in. (2012), sensowna praca to praca znacząca i pozytywnie wartościowana (mająca wpływ na jednostkę i społeczność). Sens pracy jest stanem wewnętrznym realizacji siebie i dążeniem do rozwoju własnego i relacji z innymi, co podkreśla orientację eudajmonistyczną w kontraście do podejścia hedonistycznego.

Zgodnie z przyjętą koncepcją (Bakker i in., 2008) zaangażowanie w pracę jest pozytywnym stanem cechującym się wigorem, oddaniem pracy i zaabsorbowaniem, kluczowym dla wykonywania pracy. Jest też pozytywnym wskaźnikiem dobrostanu zawodowego, podczas gdy na przeciwnym biegunie znajduje się negatywny wskaźnik dobrostanu jakim jest wypalenie zawodowe (choć w literaturze przedmiotu jest też rozważane podejście alternatywne). Od zaangażowania w pracę odróżnia się przywiązanie organizacyjne (Meyer i Allen, 2001), które bardziej odnosi się do relacji z organizacją, a nie z samą pracą. Jednak może warto powrócić do dyskusji na temat relacji zaangażowanie w pracę – eudajmonistyczny dobrostan zawodowy, zwłaszcza w kontekście zastosowanych w dysertacji narzędzi pomiaru. Doktorantka przywołuje pogląd Bakker i Oerlemans, (2012), że zaangażowanie w pracę jest konstruktem pozytywnego samopoczucia w pracy i szczęścia. W tej pracy Bakker i Oerlemans opisują typologię dobrostanu zawodowego bazującą na cyrkularnym modelu zgodnie z teorią JDR. Taki model dobrostanu zawodowego (uwzględniający zaangażowanie w pracę i wypalenie zawodowe) był badany w odniesieniu do cech osobowości (Mäkikangas i in., 2015). Tak więc, zaangażowanie w pracę jest pozytywnym wskaźnikiem dobrostanu oraz zawiera cechy ukierunkowania na rozwój (perspektywa eudajmonistyczna).

Następnie przedstawiona jest koncepcja przekształcania pracy. Interesujący jest fragment pokazujący relacje pomiędzy cechami osobowości a przekształcaniem pracy. Wnioski z tych badań empirycznych mogły zostać wykorzystane w sformułowaniu bardziej ukierunkowanych hipotez. Sporo miejsca Doktorantka poświęciła omówieniu pozytywnej pętli motywacyjnej, podczas gdy w lakoniczny sposób odnosi się do zaproponowanego alternatywnego modelu relacji przekształcania pracy i zaangażowania w pracę. W tej części zabrakło też pełniejszego odniesienia do literatury przedmiotu.

Ostatni w części teoretycznej rozdział 4 przybliży charakterystykę pracy w Służbie Więziennej. W odniesieniu do problemu uwarunkowań osobowościowych dobrostanu zawodowego, zabrakło mi pogłębionego przeglądu literatury dotyczącego psychologicznego doboru zawodowego do służby, co jest istotne z uwagi na specyfikę wybranej próby badawczej. Dobór do służby jest wspomniany w dwóch zdaniach (s. 99 i s.101).

## *2.2. Model koncepcyjny eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego i jego weryfikacja*

W rozdziale 5 w zwięzły sposób Doktorantka dokonała syntezy badań uzasadniających model eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego. Choć w dalszym ciągu czuję niedosyt dotyczący definicji dobrostanu i statusu zarówno dobrostanu, jak i zaangażowania w pracę.

Eudajmonistyczny dobrostan to pozytywna ocena organizacji, wkład w rozwój i funkcjonowanie firmy, kapitał relacyjny, dopasowanie i rozwój indywidualny.

W tym miejscu Doktorantka zebrała wnioski z istniejących badań empirycznych dotyczących relacji pomiędzy cechami osobowości a pozytywnymi stanami reprezentowanymi w modelu. W rozdziale 6 Pani mgr Justyna Nowicka-Kostrzewska sformułowała pytanie badawcze z odniesieniem do pytań szczegółowych, na które odpowiedzi będzie poszukiwała w trzech badaniach zaprojektowanych w panelu poprzecznym. Następnie przedstawiła metody pomiaru i rzetelność tych skal. I tak, Krótki Kwestionariusz do Pomiaru Wielkiej Piątki (IPIP) cechował się niskimi współczynnikami rzetelności (wszystkie subskale  $\alpha < 0.70$ , a ugodowość i sumienność  $\alpha < 0.60$ ; wyniki badania 1 zreplicowane w badaniu 3), co wymaga omówienia jako ograniczenia badania.

Do badań zaproszono funkcjonariuszy Służby Więziennej, jednak w każdym z trzech badań tylko 70% z nich miało bezpośredni kontakt z osadzonymi. Dział służby (bezpośrednia praca z osadzonymi vs prace administracyjne), wraz ze zmienną płęć i staż mogły tworzyć zmienne kontrolne w modelach.

#### *Badanie 1*

W badaniu 1 ( $N = 260$ ) testowane były związki korelacyjne cech osobowości i eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego, które generalnie okazały się słabe, a dla cechy stabilność emocjonalna nieistotne, co odbiega od innych wyników badań i powinno być poddane pogłębionej dyskusji (w Tabeli 5, s. 132 prawdopodobnie jest błąd, tj. wynik ogólny dobrostanu – stabilność emocjonalna 0.31 jest nieistotny statystycznie). Relacja pomiędzy stabilnością emocjonalną i innymi zmiennymi będzie nietypowa również w odniesieniu do sensu pracy (badanie 3). Ostatecznie tylko ugodowość i otwartość wyjaśniały 11% zmienności eudajmonistycznego dobrostanu. Zaskoczyła mnie też kolejność prezentowanych wyników, najpierw współczynników korelacji, a następnie testowanie normalności rozkładu zmiennych. Drobiazgowość opisu wyników i niewystarczająca ich synteza jest słabszą stroną raportowania wyników badania 1.

#### *Badanie 2*

W badaniu 2 ( $N = 280$ ) egzaminowane były relacje pomiędzy komponentami sensu pracy, zaangażowania w pracę, przekształcania pracy i eudajmonistycznego dobrostanu. Wszystkie współczynniki korelacji były istotne statystycznie, z wyjątkiem relacji pomiędzy ograniczaniem wymagań (komponent przekształcania pracy) a innymi zmiennymi. Ponadto



komponenty zaangażowania w pracę były silnie skorelowane ( $r = 0.67 - 0.78$ ) co może wskazywać na jednoczynnikową (lub czynnika nadrzędnego) strukturę skali. Jedną z strategii przekształcania pracy, dopasowanie i rozwój indywidualny, miała najsilniejsze korelacje z sensem pracy ( $r = 0.63 - 0.75$ ) i zaangażowaniem w pracę ( $r = 0.57 - 0.68$ ). Tak więc dobrostan i jego komponenty wyjaśniane są poprzez sens pracy, przekształcanie pracy (wzmacnianie zasobów społecznych) i zaangażowanie w pracę. Wnioski te są zgodne z oczekiwaniem, choć niektóre z nich są nadmiarowe (np. s. 159, relacja wzmacnianie zasobów społecznych a dobrostan – dopasowanie i rozwój, gdy  $\beta = 0.09$ ). Ponownie pojawia się uwaga dotycząca pominięcia w modelu zmiennych kontrolnych.

### *Badanie 3*

W badaniu 3 ( $N = 310$ ) testowano dwa konkurencyjne modele uwzględniające pozytywną pętlę motywacji oraz sekwencyjną mediację zawierającą bezpośrednią relację przekształcania pracy i zaangażowania i pośrednią poprzez poczucie sensu pracy dla eudajmonistycznego dobrostanu (również uwzględniając uwarunkowania osobowościowe). Szkoda że Doktorantka nie uwzględniła w propozycji modelu modyfikacji na podstawie wyników badań 1 i 2. Ponadto w tych modelach (przeciwnie niż w badaniu 2) uwzględniono zmienne w relacji do pracy jako jednowymiarowe konstrukty. Jest to szczególnie ważne dla specyfiki trzech typów przekształcania pracy (istotne w badaniu 2). Co ciekawe stabilność emocjonalna jako jedyna z cech osobowości nie korelowała z innymi zmiennymi odnoszonymi się do pracy. Obydwa modele były dobrze dopasowane do danych w podobnym stopniu wyjaśniając eudajmonistyczny dobrostan (nie jest trafne stwierdzenie że jeden z modeli wyjaśniał dobrostan minimalnie lepiej). Ostatecznie nie potwierdzono pozytywnej pętli motywacji (nieistotna statystycznie relacja przekształcania pracy dla sensu pracy), a uzyskano wsparcie dla mediacji sekwencyjnej przekształcanie pracy – sens pracy – zaangażowanie w pracę – dobrostan (opis na s. 179 nie jest klarowny). Dyskusja uzyskanych wyników jest nieco chaotyczna i zagmatwana. Nadużywane są pojęcia „wpływ” i „dynamika” przy zastosowaniu panelu poprzecznego badań. Zastosowany panel poprzeczny pokazuje współzależności i statyczne relacje pomiędzy zmiennymi.

### *3. Omówienie wyników i kontrybucja*

W ogólnej dyskusji zabrakło syntezy i podsumowania osiągniętych wyników. W tej części szczególnie pojawia się problem niewystarczającej ciągłości wątku. Doktorantka nie wyjaśnia co rozumie pod pojęciem „wysoka presja w zawodzie więziennika”, w jaki sposób mogą przejawiać się „spontaniczne reakcje” i „ekspresja siebie w zachowaniu” w tym zawodzie

(zhierarchizowana i sformalizowana proceduralnie służba). Główne osiągnięcia i ich omówienie giną w natłoku szczegółowych i pobocznych informacji (np. współzmiennosc komponentów niektórych instrumentów pomiarowych). Kontrybucją dysertacji jest [1] replikacja wyników wskazujących na niewielki udział cech osobowości w kształtowaniu dobrostanu zawodowego, [2] potwierdzenie pozytywnego wkładu sensu pracy, zaangażowania w pracę i przekształcania pracy poprzez wzmacnianie zasobów społecznych dla eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego, oraz [3] wsparcie dla modelu przekształcania pracy jako amplifikatora zaangażowania w pracę, sensu pracy i eudajmonistycznego dobrostanu wśród pracowników zawodu wysokiego ryzyka psychospołecznego.

Cechy osobowości wyjaśniały w niewielkim stopniu dobrostan zawodowy, co w zasadzie jest replikacją wyników wcześniejszych badań w różnych grupach zawodowych. Jednak warto poprowadzić dyskusję w odniesieniu do potencjalnego wpływu doboru psychologicznego do służby (Surma i Basińska, 1998), zmian w poziomie cech osobowości w trakcie służby, głównie wzrost poziomu neurotyczności (Beutler i in., 1985; Lovell i Brown, 2017; Suliman i Einat, 2018) czy obniżenie poziomu sumiennosci i ugodowości wśród funkcjonariuszy więziennictwa (co jest odwrotnym wynikiem niż w innych organizacjach; Einat i Suliman, 2021). Ponadto cechy osobowości mogą wpływać na percepcję atrybutów środowiska pracy (Askim i in., 2022), w tym na przekształcanie pracy. Wyniki innego quasi-eksperymentalnego badania (Zhou i in., 2022) potwierdziły relację pomiędzy otwartością a kreatywnością, co pośrednio też może odnosić się do przekształcania pracy (zachowania innowacyjne). Warto też podjąć dyskusję sumiennosci jako zmiennej aprobaty społecznej. Konieczna jest również spójna dyskusja dotycząca nieoczekiwanych wyników dotyczących cechy stabilności emocjonalnej (brak istotnej relacji z eudajmonistycznym dobrostanem, ujemna choć słaba relacja z sensem pracy i brak relacji z zaangażowaniem w pracę).

W prezentowanej dysertacji przekształcanie pracy okazało się relatywnie najslabszym czynnikiem kształtującym dobrostan, ale wiodące wśród tych strategii było zwiększanie zasobów społecznych. Doktorantka słusznie podkreśliła, że w zawodzie więziennika zespołowość pracy jest szczególnie istotna. Wyniki tej pracy pokazały, że przekształcanie pracy jest bezpośrednim amplifikatorem zaangażowania w pracę i pośrednio poprzez poczucie sensu pracy, by wspólnie wzmacniać eudajmonistyczny dobrostan zawodowy. W tym miejscu warto w pełniejszy sposób odwołać się do badań które testowały podobną relację, czyli przekształcanie pracy – zaangażowanie w pracę.



Warto pogłębić dyskusję dotyczącą braku wsparcia dla modelu zawierającego pozytywną pętlę motywacyjną i uzyskanego wsparcia dla modelu przekształcania pracy jako amplifikatora zaangażowania w pracę, sensu pracy i eudajmonistycznego dobrostanu. Wyzwanie to zostało podjęte, ale jest prezentowane w różnych częściach dyskusji ogólnej. I tak omówienie modelu alternatywnego ukryte jest w akapicie na s. 188, a następnie przywołane na s. 193. Natomiast na s. 190 jest zdanie zaprzeczające wynikom modelu konceptualnego. Zachęcam Doktorantkę do rozważenia wyników badania 2 i 3, w których odnotowano silne relacje pomiędzy sensem pracy, zaangażowaniem w pracę i eudajmonistycznym dobrostanem (wraz z jego komponentami). Być może są to komponenty (lub warstwy) dobrostanu konstytuujące perspektywę eudajmonistyczną.

#### *4. Ograniczenia i dalsze kierunki badań*

Psychologiczny model eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego testowano z wykorzystaniem panelu poprzecznego. Za wymagające większego uzasadnienia uznaję wskazanie kierunku dalszych badań w panelu intensywnie podłużnym (pomiar dzienniczkowy) biorąc pod uwagę testowanie funkcji cech osobowości. Również ograniczeniem badań jest pominięcie zmiennych kontrolnych takich jak płeć i staż oraz bezpośredni kontakt (lub jego brak) z osadzonymi, a także problem niskich współczynników rzetelności niektórych skal.

#### *4. Strona formalna dysertacji*

Przedstawiona do recenzji dysertacja nie jest wolna od niejasnego odwoływania do źródeł literaturowych (przywołując poglądy konkretnych autorów na końcu zdania pojawia się dodatkowa referencja innego autorstwa np. s. 29 – Xanthopoulou i in., 2007, s. 38 – Brewer, 2014). Spis bibliografii jest obszerny i zawiera prace zrealizowane zarówno w próbach polskich, jak i w międzynarodowych (publikacja Steger i in., 2012 jest zdublowana). W dysertacji pojawiają się niejasne lub niefortunne sformułowania (np. opieka nad wykluczonymi członkami społeczeństwa, s. 157), powtórzenia, a nade wszystko nie zawsze zachowana jest logika i ciągłość wątku czy podejmowanie niepotrzebnych tematów (we wstępie o wpływie profili osobowości czy w dyskusji o buforowej funkcji zasobów, które nie były przedmiotem pracy).

#### *5. Konkluzja*

Podsumowując, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 187 ustawy z dn. 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczące nadania stopnia doktora, stwierdzam, że przedłożona do recenzji rozprawa mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej pt. „Wybrane

podmiotowe uwarunkowania dobrostanu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej” stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi wkład teoretyczny w wiedzę w dyscyplinie psychologia. Doktorantka wykazała się wiedzą teoretyczną z zakresu dyscypliny naukowej psychologia, a także zaprezentowała umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Biorąc powyższe pod uwagę wnioskuję do Rady Instytutu Dyscypliny Psychologia Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II o dopuszczenie Pani mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

*Beata A. Basińska*

/Beata A. Basińska/

#### *Bibliografia*

- Askim, K., Czajkowski, N. O., & Knardahl, S. (2022). Exploring dynamic relationships between employees' personalities and psychosocial work factors. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 1-21.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273- 285.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2012). Subjective well-being in organizations. W: Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. OUP USA.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Butler, L. E., Nussbaum, P. D., & Meredith, K. E. (1988). Changing personality patterns of police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(5), 503–507. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.19.5.503>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Einat, T., & Suliman, N. (2021). Prison changed me—and I just work there: Personality changes among prison officers. *The Prison Journal*, 101(2), 166-186.
- Lovell, B., & Brown, R. (2017). Burnout in UK prison officers: the role of personality. *The Prison Journal*, 97(6), 713-728.
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kimmunen, M. L., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2015). The circumplex model of occupational well-being: Its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 115-129.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Suliman, N., & Einat, T. (2018). Does work stress change personalities? Working in prison as a personality-changing factor among correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 45(5), 628-643.
- Surma, A., & Basińska, B. (1998). Kandydaci do Służby Więziennej i Policji w świetle badań psychologicznych. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 19,42-51.
- Tins, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Zhou, J., Oldham, G. R., Chuang, A., & Hsu, R. S. (2022). Enhancing employee creativity: Effects of choice, rewards and personality. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 503–513. <https://doi.org/10.1037/apl0000900>.