

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej pt.

WYBRANE PODMIOTOWE UWARUNKOWANIA DOBROSTANU

ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY SŁUŻBY WIEZIENNEJ

napisanej pod kierunkiem dr hab. Bohdana Rożnowskiego, prof. KUL.

Psychologia jest nauką, która służy człowiekowi nie tylko w jego zmaganiu się z kłopotami i przykrościami życia codziennego ale także w realizacji szans rozwojowych i powiększaniu przyjemności życiowych. Te dwa zadania psychologii zostały wyartykułowane w manifeście psychologii pozytywnej przez Seligmana i Csikszentmihalyi (2000) i są konsekwentnie realizowane przez badaczy i praktyków psychologii, także przez Doktorantkę w niniejszej rozprawie Doktorskiej. W tytule pracy Doktorantka wskazuje, że dobrostan (ten dobry i zły) jest w dużej mierze wyznaczony przez czynniki podmiotowe co w dalszej części pracy rozwija a następnie testuje. Takie ustawienie głównego problemu badawczego jest zgodne z aktualnymi trendami w psychologii, które podkreślają kluczowe znaczenie osobowych czynników w interpretacji zdarzeń dla kształtowania przeżyć i działania człowieka.

Ocena formalnej strony pracy

Recenzowana rozprawa osadzona jest w problematyce psychologii organizacji i zarządzania oraz psychologii pracy a rozwiązanie problemu badawczego jasno nawiązuje do psychologii pozytywnej. Ma ona profil teoretyczno-empiryczny więc jej struktura jest dostosowana do wymogów tak właśnie założonego profilu. Jest ona spójna logicznie i koherentna merytorycznie. Jej pięć pierwszych rozdziałów stanowi tzw. część teoretyczną będącą bazą koncepcyjną dla badań własnych Autorki. Nazewnictwo rozdziałów i ich treść są poprawnie dobrane zarówno z uwagi na cel badań własnych. W wielu rozdziałach jednak, powtarzają się te same treści np. w rozdz. 2.1. Koncepcja PERMA zamiast jej omówienia raz ale całościowo jest przywołana pobieżnie dwukrotnie (str. 44 i 45) albo wskazanie 4 strategii JC zaproponowanych przez Bakker i Demerouti na str. 87 są niemal powielonym fragmentem ze

str. 85, wielokrotnie także czytamy o 3 strategiach JC w klasycznym ujęciu Wrzesniewski i Dutton np. dwukrotnie na str. 90 albo kolejny raz na str. 89 czy na str. 90. Samo powtarzanie treści nie jest błędem ale winno zwiastować odmienne konkluzje albo mechanizmy, a tego zabrakło.

Natomiast niezwykle pomocne jest zamieszczanie rysunków obrazujących umiejscowienie omawianych konstruktów w relacji do dobrostanu zgodnie z przyjętą teorią JD-R (rys. 8, 9 i 10).

Rozdziały od 6 do 9 stanowią części metodologiczno-empiryczne. Struktura części empirycznej projektu badawczego jest ciekawa, obejmuje trzy odrębne badania, pierwszy rozdział dotyczy ogólnych założeń całego projektu badawczego dwa kolejne pokazują analizy części modelu właściwego, który w rozdziale dziewiątym jest testowany całościowo. Taka struktura badań pokazuje z jednej strony sposób budowania projektu badawczego, autokrytykę wcześniejszych etapów rozwiązania problemu oraz stopniowe dochodzenie do kluczowego wielozmiennowego modelu wyjaśniającego dobrostan pracowników. W rozdziałach 7 i 8 przypominane są podstawy teoretyczne służące uzasadnieniu hipotez, krótko-metoda badań, wyniki wraz z analizą oraz dyskusja nad nimi. Taka struktura jest prawidłowa i wprowadza uporządkowanie w wywodzie Doktorantki. Ten porządek w myśleniu o celu badań widać także w rozdziale dotyczącym całościowego modelu badań (rozd. 9 i 10, gdzie zaprezentowane rysunki 14 i 15 przypominają hipotezy). W każdym rozdziale badawczym Doktorantka omawia metodę analizy statystycznej co odzwierciedla jej dobrą orientację w tej materii. W powyższych rozdziałach przedstawiono poprawny opis wyników badań, w tym analizy korelacyjne, analizy mediacyjne oraz wyniki testowania modelu całościowego, dokonanego za pomocą analizy modelowania równań strukturalnych (SEM).

Pracę kończy rozdział dziesiąty, w którym Doktorantka dokonuje dyskusji na całościowym modelem podmiotowych uwarunkowań dobrostanu wybranej grupy zawodowej. Praca jest dopełniona bibliografią i pomocniczymi elementami jak załączniki i spisy tabel, rysunków. Zwracam uwagę na niezwykle bogatą bibliografię, zapisaną na 40 stronach. Wskazano także na ograniczenia badania, zasugerowano ewentualne kierunki ich kontynuacji oraz implikacje praktyczne otrzymanych rezultatów.

Cała praca liczy 247 stron, w ramach których podstawy teoretyczne obejmują 114 stron, a część metodologiczno-empiryczna wraz z zakończeniem liczy 86 stron. Struktura pracy jakkolwiek jest prawidłowa w zakresie kolejności rozdziałów, kompletności oraz wzajemnym

ich dopełnianiu się, to zwraca uwagę dominacja części teoretycznej nad metodologiczno-empiryczną co dla dysertacji o profilu badawczym winno mieć proporcje odwrotne. Nie jest wykluczone, że usunięcie powtarzających się treści poprawiłoby te proporcje.

Rysunki i rysunki generalnie są przygotowane starannie, adekwatnie są zatytułowane, umieszczone we właściwej kolejności i właściwym miejscu pracy oraz korespondują z treścią pracy czego przykładem są tabele obrazujące wyniki analizy regresji tab. 8 i 12 oraz rysunki modeli SEM, które mają prawidłowe oznaczenie wartości współczynników ścieżek (choć jak dla mnie mogły być napisane większą czcionką). W końcowych rozdziałach pracy znajdują jednak w treści brak korespondencji z tabelami np. zamiast tabeli 12 wskazywana jest w tekście tabela 15 (str. 187) i w innych miejscach ta niestaranność jest widoczna (np. s 188). Język, styl pisanie oraz oznaczenia zmiennych w tabelach wymagają korekty: używanie pojęcia wpływ w analizie regresji jest nadmiarowe (tab. 6), skróty nazw skal mierzących zmienne w tabelach oraz w tekście także jest mało elegancka i utrudnia czytanie.

Ocena merytoryczna dysertacji

Doktorantka już we wstępie pisze o celu projektu, który ma wyjaśnić dobrostan w pracy „ jako wynik wykorzystania przez pracownika zasobów osobistych i zasobów pracy w podejmowanych działaniach, myślach i emocjach przy uwzględnieniu wymagań pracy” (s 9). Ten zapis wskazuje na obszar konstruktów, który Autorka zamierza zbadać czyli i zasoby osobiste i zasoby pracy a także wymagania pracy. Następnie okazuje się jednak, że zasoby pracy ani wymagania pracy nie są badane. Autorka skupia się na wybranych zasobach osobistych: osobowości i poczuciu sensu pracy a także na zaangażowaniu i przekształcaniu pracy jako czynnikach wyjaśniających bezpośrednio lub pośrednio dobrostan pracowników. Omówienie powyższych konstruktów zostało poprzedzone rozważaniami nad czynnikami zachowania człowieka w pracy. Sądzę, że interakcyjne modele środowiskowo- podmiotowe takie jak teoria cechy prac i teoria wymagań- zasób pracy są właściwymi dla osadzenia własnego modelu badań. Teoria ta podkreśla że „wymagania zawodowe i zasoby mają interaktywny wpływ na dobrostan pracownika” (str. 51) przy czym same zasoby mogą buforować koszty pracy wynikające z wymagań typu utrudnienia w pracy. Wielka szkoda, że w badaniu Doktorantka nie podjęła się badania wymagań w pracy a jedynie zakłada góry, że praca funkcjonariuszy służby więziennej te wymagania stwarza i są one powszechne i przez wszystkich podobnie doświadczane. Tu zwrócę uwagę na grupę badanych, która nie jest

jednorodna więc nie musi być narażona na te same niedogodności i wyzwania w pracy - o tym szczegółowiej piszę poniżej.

Konstrukty wybrane przez Doktorantkę objaśniające dobrostan w pracy szczegółowo omówione w rozdziale 2 i 3. Jako pierwszy konstrukt p. mgr Nowicka -Kostrzewska opisuje dobrostan, słusznie wskazując jak różnorodnie jest definiowany i operacjonalizowany. Autorka próbuje uporządkować rozumienie dobrostanu odnosząc je do odmiennych porządków kryterialnych (str.42) co nie w pełni jest dla mnie zrozumiałe. Zapytuję zatem jakie kryteria leżą u podstaw wyróżnienia wymienionych w pracy: subiektywnego dobrostanu (SWB- subjectiv well-being) dobrostanu psychologicznego(PWB- psychological well-being) i społecznego (SWB- social well-being) i ich relacji do konceptu dobrostanu hedonistycznego i eudajmonistycznego (por. str. 43-44) oraz innych pojęć np. emocjonalny dobrostan.

Konstrukty mające charakter objaśnienia dobrostanu w pracy tj. osobowość, sens pracy, zaangażowanie oraz kształtowanie pracy zostały omówione poprawnie.

Osobowość jest omówiona w ujęciu cechowym co jest popularnym wyborem w badaniach z zakresu psychologii pracy i organizacji. Doktoranta tylko nadmienia o konstrukcie osobowości proaktywnej oraz poznawczo-afektywnym modelu osobowości Waltera Mischela choć to ważne propozycje, które dobrze wyjaśniają zachowania zawodowe np. zachowania twórcze, celowe oparte na oczekiwaniu wobec zdarzeń i przekonaniu o własnej skuteczności. W rozdziale 3 Doktoranta przypomina leksykalną genezę modelu Big Five- co jest ciekawe choć niekonieczne, ale już uzupełnienie tej wiedzy o wyniki badań nad korelatami oraz mechanizmem regulacyjnej roli osobowości są poprawne i wystarczające. Cechy osobowości traktowane są jako zasób osobisty pracownika – i słusznie i tak też są osadzone w modelu badawczym, jak rozumiem, wizualnie przedstawionym na rysunku 8.

Sens pracy został przyjęty jako konstrukt podmiotowy odnoszący się do poczucia znaczenia pracy w wymiarze osobistym i dla dobra wspólnego (Steger, 2012). Ta propozycja teoretyczna została omówiona koncepcyjnie oraz potwierdzona wynikami z doniesień empirycznych w kontekście jej uwarunkowań oraz korzyści dla pracownika oraz w wymiarze społecznym. Szczególne wartościowe jest raportowanie korzyści z dostrzegania sensu pracy bowiem stanowi wkład w uzasadnienie wyboru podstaw teoretycznych prezentowanej dysertacji. Uwagi, które formułuję do tego rozdziału dotyczą braku wyodrębnienia w strukturze pracy aspektu skutków poczucia sensu pracy, co z punktu widzenia celu pracy jest kluczowe.

Zaangażowanie w pracy zostało omówione wyczerpująco, przywołane są modele zaangażowania pracownika Kahna, Saks'a czy model zaangażowania jako motywacyjny i emocjonalny kontr fakt wypalenia Maslach i Leitera – ważnych propozycji teoretycznych z tego zakresu. Modele zostały poprawnie zilustrowane wynikami badań. Kluczowe dla badań własnych jest ujęcie zaangażowania w pracę zgodnie z propozycją Schaufeliego i zespołu. Tu zaangażowanie jest rozumiane jako postawa do pracy obejmująca trzy komponenty. To ujęcie stanowi kanwę badanego konstruktów w projekcie badań własnych. Zaangażowanie jest rozumiane jako „stan umysłu” czyli postawa do pracy ujawniająca się w doświadczeniu i zachowaniu - tak rozumiany konstrukt jest zasobem- i taki status badawczy Doktorantka mu nadaje. Zaangażowanie jest wyczerpująco omówione szczególnie w kontekście jego predyktorów, rezultatów i powiązań ze zdrowiem/ dobrostanem i wydajnością (performance)- tak ważne dla badania pracowników w różnych kontekstach zawodowych. Doktorantka powołując się na teorię wymagań- zasobów pracy, wskazuje na miejsce zaangażowania jako efekt działania zasobów osobistych oraz zasobów pracy i omawiając mechanizm spiralnej zależności między zasobami osobistymi a zaangażowaniem, czemu poświęca, ciekawie zresztą napisany, rozdział 3.3.3. Jednak we własnym modelu badawczym, dla którego bazę stanowi teoria JD-R, zaangażowanie pracownika jest traktowane jako zasób a nie efekt zasobów osobistych. Zapytuje zatem jak należy rozumieć zaangażowanie w pracę: jako zasób, jego efekt czy czynnik pośredniczący między zasobami. Przy tym pytaniu pojawia się kolejne czy zaangażowanie jest zasobem pracy czy zasobem osobistym pracownika.

Zauważam także pewne niespójności w wywodzie Doktorantki – sądzę, że są to „skrótowe myślowe”, ale zmieniają one znaczenie omawianych konstruktów więc są znaczące. Przykładowo Doktorantka pisze np. „ Inni badacze(...) uważają, że przekształcanie pracy jest niczym innym jak kształtowaniem myślenia o pracy czyli jej poznawczym redefiniowaniem dla zyskania przez nią większego sensu.” (s 85-86). Nie podzielam zdania Doktorantki w tym zakresie, aby sprowadzać kształtowanie pracy jedynie do aktywności poznawczej. Zatem dopytuję odnośnie przekształcania pracy o jego źródło i funkcję: mianowicie czy JC jest dyspozycją człowieka jak sugeruje Pani mówiąc, że jest to „potrzeba”, „chęć” i „zdolność pracownika” czy też kontekstem sytuacji, zasobem pracy co podkreśla Pani pisząc o sytuacyjnym komponencie JC, a także jaka jest relacja między poznawczym a behawioralnym aspektem JC: czy jest następstwo czasowe, uwarunkowanie jednego od drugiego.

Podsumowując część teoretyczną dysertacji zabrakło mi krytycznej analizy przywoływanych teorii np. w rozdz. 3.2 gdzie mowa jest o sensie pracy mgr Nowicka-Kostrzewska przywołuje wiele definicji funkcji i korzyści z sensownej pracy ale nie wyciąga konkluzji ani nie podejmuje polemiki z ich autorami np. wskazanie ukrytych funkcji pracy M. Jahody nie jest opatrzone komentarzem o negatywnych konsekwencjach pracy i jej porzuceniu, które pozwala na odzyskanie spokoju, zdrowia i równowagi psychicznej (s. 58). Nie znajduję także polemiki (mimo zapowiedzi w tekście (str. 68) z koncepcją Stegera. Autorka po prostu potwierdza wcześniej wskazane czynniki sensu pracy Stegera i dopełnia je o inne (albo bardziej ogólne) czynniki poczucia sensu pracy (np. pozytywna samoocena pragnienia pozytywnego oddziaływania na innych czy relacje w środowisku pracy, wartości i misja w organizacji czy wspólnota wartości własnych i miejsca pracy). Dodatkowo porównanie rozumienia sensu pracy zaproponowane w teorii cech pracy oraz teorii wymagań- zasobów pracy nie zostało opatrzone konkluzją w jakim zakresie jest to podobne albo różne rozumienie konstruktów (str. 70). Zabrakło mi także konkluzji z porównania koncepcji przekształcania pracy w ujęciu klasycznym Wrześniewski i Dutton oraz w ujęciu Bakker, Tims i zespołu holenderskiego.

Część metodologiczna pracy została zapoczątkowana graficzną prezentacją modelu badań własnych, co ułatwia recepcję tekstu uzasadniającego przedstawione zależności. Doktorantka przedstawia tu także cel badań własnych, hipotezy, proces operacjonalizacji zmiennych wraz z dokładnym przedstawieniem narzędzi pomiaru, procedury badania i postępowania statystyczne wykorzystanego w poszczególnych częściach badania. Takie wprowadzenie metodologiczne poprzedza każde badanie, co pokazuje, że Doktorantka panuje nad materiałem empirycznym ale także konsekwentnie realizuje zamierzenia służące odkryciu prawidłowości/ weryfikacji własnych przypuszczeń. Generalnie ta część pracy jest poprawnie napisana, z zachowaniem standardów właściwych dla prac empirycznych z psychologii. Przedstawiono rzetelność narzędzi w badaniach własnych i słusznie skomentowano, że wymiary osobowości należy z ostrożnością interpretować, bowiem skale ich pomiaru są rzetelne w sposób niesatysfakcjonujący. Niezwykle ważne z punktu widzenia celu badań wydaje mi się dobór próby. Badani funkcjonariusze służby więziennej pracowali w różnych strukturach / działach a te wiążą się z różną treścią pracy, częstością kontaktu z osadzonymi, kontaktem z bronią, z narażeniem na bezpośrednie niebezpieczeństwo ze strony więźniów, poziomem autonomii, wymaganiami i rodzajem relacji z osadzonymi. Te różnice w charakterystyce pracy mogą mieć efekt w różnym poziomie odczuwanego dobrostanu (czy poziomu stresu)

jako efektu kontekstualnie determinowanego dobrostanu. Wydaje się, że działy ochrony i penitencjarny cechują się odmienną charakterystyką wymagań i zasobów w pracy niż działy: ewidencji finansowy czy kwatermistrzowski? Pytanie to zadaje także w kontekście interpretacji wyników, którą czytamy po każdym badaniu np. str. 138 gdzie Doktorantka powołuje się na specyfikę pracy, która np. tłumaczy dzielenie się przeżyciami... itd. Proszę zatem Doktorantkę o komentarz w tej sprawie.

Doktoranta w kilku miejscach nadmienia, że zadbała o uniknięcie błędu wspólnej metody, który rzeczywiście mógłby zniekształcić wyniki (badanie przeprowadzono tym samym punkcie czasowym, użyto inwentarzy samoopisowych, kwestionariusze miały podobną semantykę i załączone były w jednym miejscu- pliku). W jaki sposób Doktorantka zadbała o uniknięcie/ograniczenie tego zniekształcenia i jak sprawdziła, czy ewentualnie podjęte działania były skuteczne?

Jako najbardziej ciekawe poznawczo i uznaję badanie 3, które pozwala na weryfikację całego wielozmiennowego modelu badawczego ujmującego wymiary osobowości oraz postawy do pracy (JC, zaangażowanie oraz poczucie sensu pracy) jako czynniki eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego. Doktorantka testuje dwa modele teoretyczne, które różnią się jedną ale inspirującą relacją: kierunkiem oddziaływania na siebie przekształcania pracy i zaangażowania (rys. 14 i 15). Jako podstawę teoretyczną Doktorantka przyjmuje założenie o regulacyjnej roli osobowości, która jako dyspozycja ujawnia się (choć w różnym stopniu) w postawach do pracy (i skłonności do określonych zachowań i przeżyć w pracy). Zaproponowany model jedynie luźno nawiązuje do JD-R bowiem obejmuje jedynie zasoby osobiste pracownika bez uwzględnienia np. wymagań w pracy co oczywiście nie jest błędem ale warto wprost wyartykułować ten aspekt teorii JD-R. Doktorantka przyjęła właściwe postępowanie w zakresie wyboru metody estymacji (ADF), doboru wielkości próby oraz analizy wskaźników dopasowania modelu do danych. Literatura przedmiotu nie wskazuje w zasadzie żadnych restrykcyjnych wymagań w tym zakresie (Hu i Bentler, 1999) ale zauważyć należy tendencje, aby akceptować model, gdy wskaźniki dopasowania przyjmują bardziej restrykcyjne wartości. Takie właśnie decyzje Pani mgr Nowicka-Kostrzewska podejmowała. Względny współczynnik dopasowania CFI jest > 0,95 a absolutne indeksy dopasowania SRMR i RMSEA są mniejsze niż rekomendowane 0,06. Zgodnie z aktualnymi tendencjami raportuje się większą liczbę indeksów co uczyniła Doktorantka podając np.: χ^2 , IFI, GFI i AGFI. Wyniki analizy równań strukturalnych pokazały, że zaproponowane modele są dobre i nie można ich

istotnie ulepszyć za pomocą teoretycznie sensownych modyfikacji. Wyniki SEM dały podstawy do konkluzji, że oba modele, podobne do siebie, potwierdzają mechanizm pętli pozytywnej sprzężenia między zaangażowaniem a przekształcaniem pracy, które wzajemnie się wzmacniają powiększając zasoby a te z kolei dobrostan zawodowy. Ten mechanizm został zweryfikowany w modelu 1. Natomiast przekształcanie pracy jako czynnik powiększający zaangażowanie powiększa dobrostan bezpośrednio oraz za pośrednictwem poczucie sensu pracy co zostało przetestowane w modelu 2. Zależność zatem między przekształcaniem i zaangażowaniem może być dwukierunkowa podobnie jak między zaangażowaniem a sensownością pracy. Ciekawa jestem co Doktorantka sądzi na ten temat czy nie warto zweryfikować ten dwukierunkowa relacje między JC i zaangażowaniem jako czynnikami dobrostanu. Model 2 został przeanalizowany w kontekście mediacji czyli mechanizmów wyjaśniających relację główną. Doktorantka potwierdziła mediacyjną rolę zaangażowania między sensem pracy i przekształcaniem pracy a dobrostanem oraz mediacyjną rolę sensu pracy między przekształcaniem pracy a zaangażowaniem

Zabrakło mi natomiast analizy mediacji w modelu 1 gdzie JC pośredniczy między zaangażowaniem a dobrostanem (Doktorantka wskazuje mediacyjną rolę zaangażowania między przekształcaniem pracy i dobrostanem czego nie mogę dostrzec na rysunku 16)

Doktorantka często w pracy odwołuje się do wymagań w pracy, które łącznie z zasobami osobistymi i pracy kształtują efekty motywacyjne i zdrowotne tak też jest w dyskusji nad wynikami (np. rozdz. 9.7 oraz 10.1) Pragnę zauważyć, że Doktorantka nie badała ani wymagań pracy ani zasobów pracy, które w dyskusji podkreśla jako znaczące bo generujące koszty albo wyzwania. W jakim zakresie i dla kogo wymieniane wymagania czy kontekst sytuacyjny pracy jest odczuwalny przez badanych funkcjonariuszy służby więziennej nie wiemy, możemy jedynie przypuszczać a to wymaga empirycznej weryfikacji.

W dyskusji nad wynikami (s 192) ale także w podsumowaniu badania 2 Doktorantka odkryła strategię przekształcania pracy w postaci powiększani zasobów społecznych jako jedynej objaśniającej niektóre aspekty eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego. Pozostałe strategię (zwiększanie zasobów strukturalnych, zwiększanie wyzwań redukcja utrudnień) nie wiążą się z dobrostanem pracowników służby więziennej. Ciekawa jestem jak wyjaśnia Doktorantka brak związku między tymi strategiami a dobrostanem -tym bardziej, że w wielu badaniach przekształcanie zasobów strukturalnych pracy jest najsilniejszym czynnikiem dobrostanu afektywnego oraz behawioralnego.

Dyskusja nad wynikami własnymi często jest intuicyjna a Doktorantka odwołuje się do przypuszczanych przez siebie czynników objaśniających np. wymagań w pracy albo optymizmu jako korelatu ekstrawersji i tym wyjaśnia relację z dobrostanem zamiast odnieść się do badanych konstruktów. Dyskusja nad efektami mediacji w zasadzie dotyczy analizy prostych ścieżek a nie nawiązuje do mechanizmu wyjaśniającego (pośredniczenia) zależność główną co jest istotą mediacji. Ogólnie jednak, dyskusja nawiązuje w sposób poprawny do teorii wymagań zasobów pracy, regulacyjnej roli osobowości oraz mechanizmów zaangażowania i przekształcania pracy jako postaw (intencji do zachowania), które pośrednio albo bezpośrednio kształtują dobrostan zawodowy. Doktorantka szeroko odnosi się do aktualnych doniesień badawczych i z wprawą komentuje uzyskane przez siebie rezultaty.

Jeśli chodzi o praktyczne implikacje wyników badań to mam wątpliwości czy upoważniają one do wniosku, że wyniki niniejszych badań dają asumpt dla wzmocnienia polityki okresowych badań psychologicznych, wspierania przywództwa, wspieranie komunikacji i ułatwienia wprowadzenia zmian w organizacji. Generalnie te postulaty są prawidłowe ale wynikają z ustaleń innych badaczy. Ograniczenia badań własnych Doktorantka słusznie wskazuje jako: nieoczekiwanie niską rzetelność niektórych narzędzi, paradygmat badania przekrojowego, jednokrotny pomiar wieloma metodami typu self-report. Kierunki przyszłych badań są w mojej ocenie trafnie wskazane: prowadzenie badań w paradygmacie badań podłużnych a także zbieranie danych w kilku pomiarach. Jako kierunek przyszłych badań (a nie ograniczenie badań własnych) Doktorantka podaje weryfikację całościowego modelu JD-R nie tylko jego fragmentu (pętla pozytywna JD-R). To niezwykle inspirująca propozycja.

Dysertacja kończy się rozdziałem zatytułowanym zakończeniem, gdzie raz jeszcze Doktorantka przypomina uzyskane wyniki, odnosi je do ustaleń innych badaczy oraz pokazuje ponownie korelaty badanych konstruktów. Nieco nadmiarowo Doktorantka konkluduje na zakończenie że Jej model jest „unikalną propozycją holistycznego patrzenia na pozytywne zjawiska zachodzące w więziennym środowisku pracy” a próba badawcza jest „ciekawa i unikalna”. Wiele badań dobrostanu prowadzi się wśród pracowników służb mundurowych także więziennictwa, i najczęściej weryfikuje się właśnie czynniki podmiotowe (postawy, osobowość w różnych ujęciach teoretycznych, dyspozycje temperamentalne i afektywne oraz inne zasoby regulujące zachowanie i przeżycia pracownika) choć rzeczywiście nieczęsto bada się zaangażowanie albo przekształcanie pracy - ten ostatni jest generalnie dość nowym konstruktom. Oczywiście cenne jest sprawdzenie działania ogólnych mechanizmów

psychologicznych zaproponowanych w teorii (np. JDR) i zweryfikowanych we wcześniejszych badaniach także w tej grupie zawodowej.

Konkluzja

Recenzowana praca doktorska pani mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej pt. *Wybrane podmiotowe uwarunkowania dobrostanu zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, stanowi nowatorskie i kompleksowe ujęcie badanego zagadnienia. Dysertacja wskazuje na umiejętność prowadzenia badań naukowych w dyscyplinie psychologia. Wyniki dostarczają nowej wiedzy o złożonych uwarunkowaniach eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego, które wynikają z zasobów osobistych pracownika: cech osobowości, tendencji do przekształcania pracy oraz zaangażowania w pracę. Opisywany w rozprawie doktorskiej projekt badawczy wymagał dużej wiedzy teoretycznej, metodologicznej i statystycznej oraz niemałego nakładu pracy i pokonania wielu przeszkód formalnych związanych z uzyskaniem dostępu do badanych funkcjonariuszy SW. Zalety zrealizowanego projektu zdecydowanie dominują nad uwagami krytycznymi, które mogą być wykorzystane w sugerowanych przez Doktorantkę dalszych badaniach.

Tym samym uważam, że przedstawiony model umożliwił realizację celu projektu, jakim była analiza zależności pomiędzy podmiotowymi zasobami pracownika a dobrostanem zawodowym z uwzględnieniem mediatorów pokazujących mechanizm kształtowania dobrostanu. Rozprawa doktorska przygotowana przez mgr Justynę Nowicką-Kostrzewską spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim (art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Recenzowana praca zasługuje na pozytywną ocenę, zatem wnioskuję o dopuszczenie pani mgr Justyny Nowickiej-Kostrzewskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. UKW

