

Prof. dr hab. Barbara Kozusznik  
Instytut Psychologii  
Uniwersytet Śląski

Katowice 2 października 2023 r.

**Recenzja**  
**pracy doktorskiej**  
**pt. „Różne rodzaje dobrostanu zawodowego i ich wybrane uwarunkowania” napisanej**  
**przez mgr Annę Kingę Szumielewicz-Nowomiejską.**

Autorka pracy zajęła się rozważaniem pozytywnych stron związanych z pracą zawodową co w obecnej sytuacji post-pandemicznej przynosi pewną ulgę ale też uświadamia jak trudno jest zaznać tych pozytywów, jak są one cenne gdy występują i jak trzeba o nie zabiegać. Pytania o ludzkie szczęście nurtują przedstawicieli wielu dyscyplin, zajęła się też tym problemem oczywiście psychologia a także psychologia pracy i organizacji pytając o uwarunkowania dobrostanu w pracy. Badacze – od lat z różnym skutkiem - próbują powiązać problem dobrostanu z wydajnością i efektywnością pracy. Fakt, że zgodnie z metaanalizą Iaffaldano i Muchinski’ego (1985) istnieje dość niski związek między satysfakcją a wydajnością nie powoduje jednak, że prace nad potwierdzeniem, że człowiek usatysfakcjonowany lepiej pracuje a ten kto lepiej pracuje jest szczęśliwy zostały zaprzestane i badacze nie ustają w poszukiwaniu czynników zadowolenia, szczęścia w pracy gdyż te relacje są w społeczeństwie aprobowane. Rozwijający się nurt psychologii pozytywnej nadał tematyce szczęścia, dobrostanu, pozytywnych emocji także pracy szczególną wagę wskazując na ich prozdrowotne i rozwojowe znaczenie nie tylko jako antidotum wobec negatywnych aspektów pracy ale jako podstawa do kształtowania pozytywnych postaw, zachowań i emocji w pracy.

Autorka zakłada, że posiadane zasoby indywidualne pracownika w postaci orientacji pozytywnej oraz przekonania o sprawiedliwości organizacyjnej (zasoby pracy) są związane z zaangażowaniem w pracę..

Autorka w części teoretycznej uzasadnia przyjęte założenia swojej rozprawy. I tak w pierwszym rozdziale omawia teorię wymagania – zasoby pracy jako podstawę rozumienia relacji między obciążeniami i zasobami pracy a jej skutkami. Autorka opiera się na najważniejszych koncepcjach teoretycznych (Bakker, Demerouti, Schaufeli, Karasek, Hobfoll i in.) i w oparciu o zakładaną relację między wymaganiami – zasobami pracy i zasobami osobistymi a w szczególności wybranymi zasobami pracy jak sprawiedliwość organizacyjna i zasobem osobistym orientacją pozytywną wskazując na potencjalne związki z zaangażowaniem w pracę. Mgr Szumielewicz – Nowomiejska słusznie stwierdza, że istnieje niezbyt wiele dowodów naukowych na poparcie tezy o związku dobrostanu zawodowego z orientacją pozytywną i sprawiedliwością organizacyjną tak więc jej przedsięwzięcie badawcze uzupełnia istniejącą lukę.

Drugi obszerny rozdział napisany starannie i klarownie dotyczy pojęcia dobrostanu i jego rozumienia. Autorka wprowadza nas dogłębnie w historię tego pojęcia i zainteresowania psychologii pozytywnej wykazując różnicę między pojęciem dobrostanu i jakością życia. Podkreślone i uzasadnione zostają związki efektywności pracy z poczuciem szczęścia takim jak flow, poczucie sensu, dobrostan hedonistyczny. Autorka podkreśla, że dobrostan zawodowy jest to pojęcie wielowymiarowe. Rozdział dotyczący dobrostanu i jego rodzajów został napisany wyczerpująco z powołaniem się na liczne dobrze dobrane i niedawno publikowane prace.

W części metodologicznej Autorka zaprezentowała swój warsztat badawczy zaczynając od przywołania problemu badawczego i hipotez badawczych.

Problem badawczy został sformułowany następująco: Czy afektywne i poznawcze skutki pracy będące konsekwencją zaangażowania w pracę wynikają z tych samych uwarunkowań i są ze sobą związane? Problem ten stał się przesłanką do sformułowania sześciu hipotez badawczych, dotyczących związku zaangażowania w pracę z przekonaniem o sprawiedliwości organizacyjnej, związku zaangażowania w pracę z eudajmonistycznym i hedonistycznym dobrostanem z uwzględnieniem wigoru i zaabsorbowania pracą, związku dobrostanu eudajmonistycznego i hedonistycznego z poczuciem sprawiedliwości organizacyjnej, pośredniczącej roli zaangażowania w pracę dla związku między sprawiedliwością organizacyjną i orientacją pozytywną a eudajmonistycznym i hedonistycznym dobrostanem zawodowym oraz związku dobrostanu eudajmonistycznego z dobrostanem hedonistycznym.

Narzędzia badawcze zastosowane w badaniach to sprawdzone kwestionariusze z których każdy służy do badania jednej zmiennej: badająca zasoby osobiste Skala orientacji pozytywnej (Łaguna i in ), poczucie sprawiedliwości organizacyjnej Skala Wnuka, zaangażowania w pracę UWES 9 (Schaufeliego i Bakker'a zaadaptowany przez Szabowską-Walaszczyk), do pomiaru zmiennych wyjaśnianych: eudajmonistyczny dobrostan zawodowy (Czerw), dobrostanu hedonistycznego (polska wersja JAWS Warra w adaptacji Łaguny i Mielniczuk). Autorka dobrała te narzędzia kierując się ich wysokimi wartościami psychometrycznymi potwierdzonymi w dostępnych publikacjach. Autorka zbadała 405 osób a statystyki opisowe grupy badawczej przedstawiła w odpowiedniej formie, w tabelach i komentarzach.

Wyniki badań zostały przejrzysto przedstawione w rozdziale 7. Autorka wykazała znajomość warsztatu badawczego testując najpierw normalność rozkładów a następnie prezentując istotne statystyczne związki między zmiennymi wskazując między innymi na związki zaangażowania w pracę i sprawiedliwości organizacyjnej z dobrostanem eudajmonistycznym. W wyniku analizy regresji hierarchicznej Autorka przeanalizowała najpierw dobrostan eudajmonistyczny, orientację pozytywną, sprawiedliwość organizacyjną i na koniec zaangażowanie w pracę zgodnie z modelem teoretycznym pracy. Wyniki analizy regresji zostały przedstawione klarownie i bez zbędnych dygresji. Zastosowanie analizy regresji hierarchicznej umożliwiło uzyskanie obrazu zależności i wskazało na konieczność sprawdzenia relacji zapośredniczenia między zmienną zależną i niezależną. W wyniku analizy mediacji gdzie mediatorem było zaangażowanie w pracę Autorka zaprezentowała całą logiczną sekwencję analiz, które zakończyła analizą modelowania równań strukturalnych obrazujących zależności między badanymi zmiennymi potwierdzając, że zaangażowanie w pracę jest mediatorem relacji orientacji pozytywnej i sprawiedliwości organizacyjnej z dobrostanem w ujęciu eudajmonistycznym i hedonistycznym.

W dyskusji wyników Autorka podsumowała swoje badania a także odniosła się do wyników innych badaczy.

Autorka dyskutuje kolejno hipotezy i tak na przykład H1: Przekonanie o sprawiedliwości organizacyjnej ma pozytywny związek z zaangażowaniem w pracę, którą potwierdziła zarówno dzięki analizie korelacji jak i mediacji, oraz H2: że wykazywanie orientacji pozytywnej ma pozytywny związek z zaangażowaniem w pracę. Pragnę podkreślić, że mgr

Szumielewicz-Nowomiejska wykazała się niezwykle skrupulatnością i dogłębną w dyskusji wyników badań dyskutując nie tylko własne wyniki ale odnosząc je do prac innych badaczy. Oceniam tę część bardzo wysoko. Na koniec pracy Autorka zwraca uwagę na ograniczenia przeprowadzonych badań i wskazuje na poszerzenie badań o inne zmienne pośredniczące.

Na zakończenie znajdujemy sugestie dla przełożonych i menedżerów dotyczące zarządzania orientacją pozytywną pracowników organizacji.

Mam kilka uwag i pytań do Autorki w związku z przeprowadzonymi badaniami:

1. W swoich początkowych wystąpieniach poświęconych psychologii pozytywnej np. na First International Positive Psychology Summit w Waszyngtonie Martin Seligman podkreślił, że dobrostan eudajmoniczny i hedonistyczny jeśli mają być w pełni odczuwane nie pojawiają się razem, więc zaskakująca jest potwierdzona (Hipoteza 6) zależność, że dobrostan eudajmonistyczny prowadzi do hedonistycznego. Czy z tego wynika, że gdy czujemy radość hedonistyczną to nie odczuwamy już dobrostanu eudajmonistycznego?
2. Mimo niezwykle bogatej bibliografii w pracy brakuje mi powołania się na polskie badania opisane w wydanej przez Uniwersytet Jagielloński w 2021 r. książce Magdaleny Jaworek „Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów”. Sugeruję uwzględnienie wyników badań prezentowanych w tej pracy dla porównań w przyszłych opublikowanych pracach Autorki.
3. Zabrakło mi odniesienia się do sytuacji, w której pracownik spostrzega pozytywnie swoją pracę ale ten obraz jest fałszywy i powstaje na skutek błędnych i fałszywych zabiegów promocyjnych korporacji . Czy to może się zdarzyć? Jak chronić pracowników przed takimi sytuacjami?

### **Konkluzja.**

Mimo kilku wcześniejszych uwag, ogólnie bardzo pozytywnie oceniam pracę mgr Anny Kingi Szumielewicz-Nowomiejskiej i w konkluzji, biorąc pod uwagę walory pracy:

1. Bardzo dojrzałą analizę teoretycznych koncepcji i pozostające nad wysokim poziomie rozważania, dyskusje problemu i sposób wyciągania wniosków;
2. Przeprowadzenie oryginalnych badań nad ważnym psychologicznie i społecznie problemem w oparciu o solidne przygotowanie warsztatowe;
3. Możliwość praktycznego wykorzystania wyników dla zarządzania

uważam, że rozprawę mgr Anny Kingi Szumielewicz-Nowomiejskiej można uznać za w pełni odpowiadającą wymogom stawianym pracom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie jej do dalszych faz przewodu doktorskiego.

Katowice 2.10.23r.

BKozłowski