



dr hab. Łukasz Baka, prof. APS
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie
Zakład Psychologii Społecznej

Recenzja pracy doktorskiej mgr Anny Szumielewicz-Nowomiejskiej, pt.: *Różne rodzaje dobrostanu zawodowego i ich wybrane uwarunkowania*

Przedstawiona do recenzji dysertacja doktorska osadzona jest w nurcie psychologii pozytywnej. Łączy w sobie elementy psychologii pracy i psychologii zdrowia. Praca liczy 202 strony, w tym 164 tekstu (bez bibliografii i załączników). Składają się na nią: wstęp, 5 rozdziałów teoretycznych, 2 rozdziały empiryczne oraz dyskusja zawierająca omówienie uzyskanych wyników i ograniczenia badań.

Rozprawa podejmuje nieustająco ważny problem mechanizmów kształtujących „szczęście” człowieka w środowisku pracy. Doktorantka potraktowała dobrostan zawodowy w sposób kompleksowy, włączając do badań zarówno jego komponent hedonistyczny (tj.: emocje pozytywne słabe/silne i emocje negatywne słabe/silne), jak i eudajmonistyczny (tj.: pozytywną organizacją, dopasowanie i rozwój, pozytywne relacje interpersonalne i wkład do organizacji). Nawiązując do teorii wymagania w pracy – zasoby (JD-R, autorstwa Demerouti, Bakker, Schaufeli), jako zmienne uwikłane w rozwój dobrostanu zawodowego wskazała zasoby w pracy (mierzone poczuciem sprawiedliwości organizacyjnej), zasoby osobowe (mierzone orientacją pozytywną) oraz zaangażowanie w pracę. W pracy testowała bezpośrednie związki zasobów na dwa rodzaje dobrostanu zawodowego oraz mediujący efekt zaangażowania. Poza tym Autorkę interesowały także wzajemne relacje między dwoma rodzajami dobrostanu – badała efekt dobrostanu eudajmonistycznego na cztery wymiary dobrostanu hedonistycznego.



Część teoretyczna

Jeśli chodzi o teoretyczną część pracy doktorskiej, wskazać można co najmniej dwa podejścia do jej opracowania. Zgodnie z podejściem anglosaskim, powszechnym w Ameryce Północnej i krajach Europy Zachodniej, wstęp teoretyczny jest bardzo krótki, zaś jego treść ogranicza się właściwie do wskazania teoretycznych lub metodologicznych słabości dotychczasowych badań, podkreślenia poznawczych i praktycznych korzyści proponowanych rozwiązań, a także szczegółowego uzasadnienia pytań i hipotez badawczych. Zgodnie z drugim podejściem, bardziej rozpowszechnionym w Polsce, część teoretyczna jest znacznie rozbudowana i zawiera wyczerpujący przegląd literatury przedmiotu. Doktorantka wybrała ten drugi model, przyjmując typową dla prac naukowych strukturę, obejmującą wstęp, część teoretyczną, część metodologiczną oraz dyskusję wyników. Wstęp zawiera wprowadzenie w badaną problematykę oraz krótkie uzasadnienie badanych zależności. W części teoretycznej, omówione zostały kolejno ramy teoretyczne pracy, a także uwzględnione w badaniach własnych zmienne – dobrostan i pokrewne wobec niego konstrukty, orientacja pozytywna jako zasób osobisty, sprawiedliwość organizacyjna jako zasób pracy oraz zaangażowanie.

Uzasadniając podjęcie tematu, Autorka powołuje się na dane bibliometryczne z bazy EBSCO, na podstawie których, w ciągu ostatnich 6 lat opublikowanych zostało 16 artykułów dotyczących związku orientacji pozytywnej z dobrostanem i 2 artykuły na temat relacji sprawiedliwości organizacyjnej z dobrostanem. Jak twierdzi „*stanowi to wyraźną przesłankę, iż zmienne te nie zostały wystarczająco zbadane i przez to wzbudzają ciekawość poznawczą Autorki pracy, a ich uwzględnienie w pracy naukowej umożliwi wypełnienie odnalezionej luki*”. Można mieć wątpliwości, czy 16 artykułów w ciągu 6 lat to dużo, czy mało, a także o jaką dokładnie „lukę” w badaniach chodzi. Być może Autorka miała na myśli niedobór podobnych opracowań na gruncie polskim, doprecyzowania wymaga jednak kwestia przesłanek jakimi kierowała się włączając do badań takie, a nie inne zmienne.

We *Wstępie* (s. 9) Doktorantka pisze, że główny problem badawczy, jaki postawiła brzmi *Czy afektywne i poznawcze skutki pracy będące konsekwencją zaangażowania w pracę wynikają*



z tych samych uwarunkowań i są ze sobą związane? Czytając dalszą część pracy, a także wyprowadzone hipotezy zacząłem zastanawiać się, czy na pewno kwestia podobieństw bądź różnic w uwarunkowaniach dwóch analizowanych rodzajów dobrostanu jest tym co interesuje Doktorantkę, czy też bardziej chodzi o lepsze zrozumienie procesu, poprzez który zasoby organizacyjne i osobowe oraz zaangażowanie w pracy kształtują dobrostan zawodowy. W pewnym stopniu jest to kwestia poziomu ogólności sformułowania problemu i pewnie nie drążyłbym tego wątku dalej, ale identyczne zdanie pojawia się w pracy, jeszcze w dwóch miejscach - przy okazji opisywania hipotez oraz w dyskusji (s. 96 i s. 142). Pytanie zaczynające się od partykuły „czy” wymusza odpowiedź potwierdzającą bądź zaprzeczającą. Tymczasem, na tak sformułowane pytanie, trudno jest udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Zresztą sama Autorka także nie odpowiada na nie wprost. Należy pamiętać, że w pracy został wzięty pod uwagę niewielki fragment „uwarunkowań” dobrostanu zawodowego. Poza tym, nawet jeśli wzorce relacji obydwu rodzajów dobrostanu z wziętymi pod uwagę predyktorami będą podobne, to mogą różnić się siłą związków i ich znakami, stąd rozstrzygnięcie, czy obydwa rodzaje dobrostanu mają te same, czy jednak inne źródła jest problematyczne. Przypisać jednak należy, że opracowany *Wstęp* napisany jest dobrym, syntetycznym językiem, zawiera wymagane elementy i stanowi dobre wprowadzenie do badanego obszaru.

Podobnie jak część teoretyczna. W rozdziale 1, mgr Anna Szumielewicz-Nowomiejska, omawia główne założenia teorii JD-R, koncentrując się między innymi na dwóch przeciwstawnych procesach, energetycznym i motywacyjnym. Z perspektywy celu postawionego w dysertacji, ten drugi proces ma szczególne znaczenie, gdyż to jego dotyczy większa część postawionych w toku pracy hipotez badawczych. Chciałbym jednak zauważyć, że zgodnie z założeniem teorii JDR, następstwem procesu motywacyjnego (tj. sekwencji zasoby -> zaangażowanie) jest wzrost efektywności zawodowej (*job performance*), nie zaś dobrostanu. Rozwój zdrowia i dobrostanu wyjaśnia raczej ten drugi proces - energetyczny. Nie jest to zarzut, to dobrze, że Autorka rozszerza teorię JDR, jednak oczekiwałbym, że lepiej uzasadni mechanizm za pomocą, którego zaangażowanie w pracę ma skutkować wzrostem dobrostanu pracownika, tym bardziej, że w znanych mi podejściach teoretycznych,



przewidywany jest raczej odwrotny kierunek tej zależności. Przykładowo, zgodnie z teorią poszerzania umysłu i budowy zasobów Fredrickson, to pozytywne emocje (dobrostan hedonistyczny) - poprzez poszerzanie repertuaru myślenia i działania oraz wzmacnianie zasobów osobistych - uruchamiają proces angażowania się człowieka w różne rodzaje aktywności. Faktycznie, dalsza część tej teorii zakłada wystąpienie tzw. „spirali wznoszącej”, gdzie między emocjami i działaniem następuje efekt wzajemnego wzmocnienia, jednak wskazane byłoby dokładniejsze uzasadnienie testowanych w modelu zależności.

W kolejnym rozdziale Autorka przyjęła szeroki kontekst opisywanych zmiennych i włączyła do opisu także konstrukty, które nie były bezpośrednio przedmiotem badań, choć – w mniejszym lub większym zakresie – wiążą się z poruszaną w pracy problematyką, np.: job crafting, powołanie do pracy, sens pracy, zachowania organizacyjne. Doktorantka bardzo szeroko omawia zwłaszcza zagadnienie dobrostanu (ogólnego i zawodowego), odwołując się do kilkunastu – także tych mniej popularnych – teorii psychologicznych. Jak pisze, celem tak szczegółowego opisu jest odróżnienie dobrostanu od innych pojęć o podobnej treści, często mylnie rozumianych jako tożsame z dobrostanem, np.: jakości życia i satysfakcji z pracy. Podejście to, z jednej strony wskazuje na erudycję i szerokie horyzonty Autorki, z drugiej strony może nieco „zaciemniać” główny problem badawczy i analizowane zależności. Być może dobrym pomysłem byłoby bardziej szczegółowe odniesienie się do badanych w pracy konstruktów, składających się na poszczególne podskale dobrostanu hedonistycznego i eudajmonistycznego. Dobrze byłoby także wskazać na koniec rozdziału, które podejście teoretyczne Autorka przyjęła w swej rozprawie.

Rozdziały 3-5 opisują kolejno analizowane w rozprawie zmienne wyjaśniające - orientację pozytywną, sprawiedliwość organizacyjną i zaangażowanie w pracy. W rozdziale poświęconym sprawiedliwości organizacyjnej nieco nadmiarowo zawarte są treści (9 stron) na temat podmiotowych i środowiskowych uwarunkowań sprawiedliwości organizacyjnej (nie jest to przecież w badaniach Autorki zmienna wyjaśniana), np.: płci, doświadczeń jednostki, osobowości, „ideologii etycznych”, czynników międzykulturowych, a także na



temat korelatów sprawiedliwości – np.: zachowań obywatelskich i kontrproduktywnych. W całej części teoretycznej Doktorantka często posługuje się zwrotami „warto zbadać”, „warto omówić”, „należy wspomnieć”, „należy zwrócić uwagę”, nie wskazuje jednak przyczyn dla których faktycznie „warto” lub „należy” to robić. Może to wywoływać u czytelnika konsternację, ponieważ nie do końca rozumie powody, którymi kierowała się Autorka. Cytowana literatura jest bardzo bogata i zawiera zarówno klasyczne, jak i nowe pozycje. W większości są to prace, które ukazały się w uznanych czasopismach naukowych, chociaż zdarzają się też wydawnictwa niszowe. W kilku miejscach pracy Autorka nie odwołuje się do prac źródłowych (mimo, że są one dostępne) lecz do tzw. literatury „z drugiej ręki”. Całość pracy napisana jest zrozumiałym językiem naukowym, co sprawia, że dobrze się ją czyta.

Część empiryczna

Rozdziały 6-8 poświęcone są badaniom własnym. Rozdział 6 zawiera metodologię badań obejmującą problem badawczy i hipotezy, analizowane zmienne, narzędzia, procedurę badań i charakterystykę próby. Jeśli chodzi o postawione hipotezy, nie wszystkie z nich są, w moim przekonaniu, wystarczająco wyprowadzone z teorii. Na przykład, bardziej szczegółowego uzasadnienia wymaga hipoteza 3, w której Autorka przewiduje, że zaangażowanie w pracy będzie prowadzić do dobrostanu hedonistycznego. W znanych mi teoriach i pracach badawczych, przyjmuje się, że to pozytywne emocje są katalizatorem uruchamiającym proces zaangażowania, pisałem o tym na str. 3 recenzji. Hipoteza 4 także wymaga nieco bardziej dokładnego wyprowadzenia. W hipotezach H3a i H3b Doktorantka oczekuje, że poszczególne komponenty zaangażowania (wigor, oddanie się pracy, pochłonięcie) z różną siłą wiążą się z dobrostanem hedonistycznym (mierzonym emocjami pozytywnymi i negatywnymi) i eudajmonistycznym. Należy jednak pamiętać, że niektóre z analizowanych konstruktów w dużym stopniu nakładają się na siebie pod względem treści. Przykładowo główne składowe oddania się pracy (tj.: entuzjazm i duma z wykonywania pracy) wchodzi także w zakres treściowy pozytywnych emocji. Podobnie jest w przypadku wigoru i emocji pozytywnych. To teoretyczne podobieństwo analizowanych zjawisk może w



dużej mierze odpowiadać za zaobserwowane silne związki między nimi. Warto byłoby odnieść się do tej kwestii przy omawianiu ograniczeń badań. Szczególnie interesująca jest, moim zdaniem hipoteza 6, zgodnie z którą pozytywne lub negatywne emocje w pracy są następstwem wysokiego dobrostanu eudajmonistycznego (tj.: akceptowania wartości realizowanych przez organizację, poczucia bycia „na właściwym miejscu”, poczucie akceptacji ze strony przełożonych i współpracowników oraz poczucia znaczenia pracy). Autorka nawiązuje w niej częściowo do koncepcji dobrostanu Watermana i współpracowników, zgodnie z którą doświadczanie emocji w pracy jest jedynie skutkiem harmonijnego rozwoju jednostki, niejako jego „efektem ubocznym”. Nasuwa się natomiast pytanie o rolę jaką pełni dobrostan eudajmonistyczny w testowanym modelu - czy jest on zmienną zależną (tak, jak opisywany był w części teoretycznej oraz traktowany w przeprowadzonych w dalszej części pracy analizach korelacji i analizach ścieżek), czy też zmienną pośredniczącą. Być może rozwiązaniem byłoby przyjęcie i przetestowanie modelu sekwencyjnej mediacji, gdzie dobrostan eudajmonistyczny byłby drugim – poza zaangażowaniem – mediatorem.

Zastosowane narzędzia badawcze są dobrze omówione a ich wybór prawidłowy. Każde z nich przeszło procedurę walidacji w warunkach polskich, można je więc uważać za metody sprawdzone. Wartością dodaną pracy jest przeprowadzenie przez Autorkę dodatkowych analiz confirmacyjnych, potwierdzających oryginalną strukturę konstruktów dobrostanu hedonistycznego i skali orientacji pozytywnej. Podobne analizy czynnikowe można było przeprowadzić także w odniesieniu do pozostałych badanych zmiennych. Dotyczy to zwłaszcza zaangażowania, gdyż - jak doczytać można w dalszej części pracy – hipotezy H3a i H3b dotyczą pojedynczych jego komponentów. Ponadto, dobrym zwyczajem jest zamieszczenie wyników takich analiz w pracy (np.: w załączniku). Poprawnie opisana jest także procedura badań własnych, procedura rekrutacji do badań oraz badana próba. Badania uzyskały zgodę Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Instytutu Psychologii KUL. Wzięło w nich udział 405 osób. Badania zostały przeprowadzone drogą internetową, za pomocą platformy Lime. Zastosowany został dobór próby metodą „kuli śnieżnej”. Badania były anonimowe i



dobrowolne – osoby badane mogły wycofać się z udziału w nich na każdym etapie, bez podawania przyczyn.

Bardzo duży niedosyt pozostawia natomiast fakt, że Autorka, analizując interesujące ją zależności, poprzestała na jednym badaniu poprzecznym. Choć liczebność próby nie jest mała, można było pokusić się o cykl, chociażby dwóch prac badawczych. Umożliwiłoby to z jednej strony replikację badanych zależności, a co za tym idzie określenie wpływu zmiennych zakłócających oraz wariacji błędu losowego, z drugiej strony rozbudowanie testowanego modelu i wprowadzenie do niego dodatkowych zmiennych (np.: mediatorów, moderatorów). Przeprowadzenie badań podłużnych umożliwiłoby z kolei uchwycenie dynamiki relacji między analizowanymi zmiennymi w dłuższej perspektywie czasowej oraz uprawniałoby w większym stopniu do formułowania wniosków o charakterze przyczynowo - skutkowym.

Doktorantka weryfikuje postawione hipotezy w oparciu o cztery metody statystyczne (rozdział 7): analizę korelacji, hierarchiczną analizę regresji, analizę ścieżek oraz modelowanie równań strukturalnych (SEM). Przed analizami głównymi, obliczyła statystyki opisowe, sprawdzając normalność rozkładu badanej próby testem Kołmogorowa – Smirnowa. Analiza korelacji została przeprowadzona i opisana prawidłowo. Potwierdziła ona postawione hipotezy o pozytywnym związku zasobów organizacyjnych (H1) i osobowych (H2) z zaangażowaniem w pracę oraz dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym (H4), a także dodatnie związki zaangażowania z obydwoma rodzajami dobrostanu (H3). Warto podkreślić, że poza analizą opartą na wskaźnikach zagregowanych, Autorka przeprowadziła także analizy szczegółowe biorąc pod uwagę pojedyncze komponenty sprawiedliwości organizacyjnej (tj.: proceduralną, dystrybucyjną i interpersonalną), orientacji pozytywnej (tj.: samoocenę, satysfakcję z życia i optymizm) oraz zaangażowania w pracę (tj.: wigor, zaangażowanie w pracę i oddanie się pracy).

Weryfikowanie H3a i H3b za pomocą zastosowanych przez Doktorantkę metod statystycznych jest problematyczne. Na stronie 114 Doktorantka pisze, że „*wigor jest istotnie*



statystycznie silniej związany z dobrostanem hedonistycznym niż pozostałe dwa komponenty zaangażowania”, a „oddanie się pracy związane jest istotnie statystycznie dodatnio najsilniej ze wszystkich składowych zaangażowania w pracy z dobrostanem eudajmonistycznym”. Stwierdzenia te dotyczą dwóch hipotez szczegółowych, zgodnie z którymi wigor ma silniejszy związek z dobrostanem hedonistycznym niż pozostałe dwa komponenty zaangażowania (H3a), zaś oddanie i zaabsorbowanie silniej koreluje z dobrostanem eudajmonistycznym, w porównaniu do wigoru (H3b). Autorka weryfikuje te hipotezy w oparciu o wyniki analizy korelacji, a to jest problematyczne. Na podstawie samych wielkości współczynników korelacji trudno jest wnioskować o istnieniu (lub braku) różnic w sile związków między parami zmiennych, gdyż nie można wykazać, że różnice te są statystycznie istotne. Wymaga to zastosowania dodatkowego testu (np.: z-testu, po transformacji Fishera).

Analizę regresji wielokrotnej przeprowadzono, jak pisze Autorka, w celu doprecyzowania wyników analizy korelacji. Przeprowadzono ją oddzielnie dla dwóch rodzajów dobrostanu eudajmonistycznego i hedonistycznego (mierzono czterema rodzajami emocji – pozytywnymi silnymi/słabymi i negatywnymi silnymi/słabymi). W kolejnych etapach analizy wprowadzano do modeli zmienne demograficzne, orientację pozytywną, sprawiedliwość organizacyjną, zaangażowanie w pracy, a dla dobrostanu hedonistycznego także dobrostan eudajmonistyczny. Uzyskane wyniki analizy regresji okazały się – ogólnie rzecz ujmując – zgodne z wynikami analizy korelacji i potwierdziły H3 i H4. Hipotezę 5 dotyczącą mediacyjnej funkcji zaangażowania w relacji zasoby-dobrostan Autorka sprawdzała była przy pomocy analizy mediacji, z zastosowaniem makro PROCESS Hayesa. Domyślam się, że przeprowadziła w sumie analizy na 10 modelach, oddzielnie dla dwóch predyktorów (zasobów organizacyjnych i osobowych) i oddzielnie dla dobrostanu eudajmonistycznego i czterech wymiarów dobrostanu hedonistycznego (2x5). Uzyskane wyniki potwierdziły mediacyjne efekty zaangażowania w odniesieniu do obydwu predyktorów i wszystkich zmiennych wyjaśnianych. Nasuwa się jednak pytanie, dlaczego Doktorantka nie weryfikowała metodą ścieżek także hipotezy 6, dotyczącej pośredniczącej funkcji dobrostanu eudajmonistycznego w relacji zaangażowanie w pracy – dobrostan hedonistyczny. PROCESS umożliwia



przeprowadzenie takiej sekwencyjnej mediacji i testowanie równocześnie efektów pośredniczących dwóch (lub więcej) zmiennych (np.: model nr 6). Dodatkową korzyścią byłaby możliwość porównaniu siły efektów dwóch analizowanych w badaniach mediatorów.

Ostatnią metodą zastosowaną przez Doktorantkę było modelowanie równań strukturalnych. Zaletami tej metody są między innymi możliwość testowania wielu zależności w jednym modelu oraz większa kontrola błędów pomiaru. Autorka porównuje dwa modele, różniące się kierunkiem zależności między dobrostanem eudajmonistycznym i hedonistycznym. W modelu 1 to dobrostan eudajmonistyczny jest zmienną pośredniczącą i prowadzi do dobrostanu hedonistycznego; w modelu 2 kierunek tej relacji jest odwrotny. Chociaż Autorka nie uzasadnia takiego podejścia do badanych zmiennych, domyślam się, że chodziło - między innymi - o potwierdzenie H6, mówiącej o efekcie dobrostanu eudajmonistycznego na dobrostan hedonistyczny i wykluczenie efektu przeciwnego. I faktycznie w porównywanych modelach, dobre dopasowanie do danych uzyskał jedynie model 1. Wydaje mi się jednak, że w przypadku badań poprzecznych takie porównywanie modeli nie jest konieczne, tym bardziej, że na stopień dopasowania w dużej mierze ma wpływ specyfikacja modelu (także stopień złożoności), a niekoniecznie „kierunek strzałek”. Skoro model 1 uzyskał dobre dopasowanie (poza wartością CMIN), przestałbym na tej jednej analizie. Można było natomiast podać jeszcze inne miary dopasowania, np.: SRMR, p-Close i AIC. Tabela 22 ma błędny tytuł, zawiera bowiem – jak mi się wydaje - wartości efektów bezpośrednich, a nie pośrednich. Wyniki SEM okazały się zbieżne z wynikami wcześniejszych analiz, a co za tym idzie potwierdzają postawione hipotezy badawcze, w tym H6.

Osobny rozdział stanowi *Dyskusja*, w której Doktorantka odnosi się do uzyskanych wyników uwzględniając zarówno kontekst teoretyczny, jak też wyniki badań innych autorów. Wskazuje także ograniczenia badań własnych oraz perspektywy dalszych kierunków badawczych. Niewiele miejsca poświęca natomiast implikacjom praktycznym, co może nieco dziwić, biorąc pod uwagę wspomniane we Wstępie doświadczenie praktyczne Autorki w



sektorze HR i jej ambicje do wykorzystania wyników badań w kontekście wprowadzenia zmian w polityce personalnej firmy.

KONKLUZJA: Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska jest opracowaniem ciekawym i wartościowym. Jej zaletami są podjęcie złożonego problemu badawczego, zaproponowanie oryginalnego modelu wyjaśniającego rozwój dobrostanu zawodowego, bogata w informacje część teoretyczna, a także potencjalna wartość wdrożeniowa badań. Sformułowane w recenzji uwagi, w tym metodologiczne, mimo, że rzutują na ogólną ocenę dysertacji, nie podważają jej walorów poznawczych i praktycznych. Dlatego też moja ocena pracy jest pozytywna. Doktorantka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie psychologia oraz zaprezentowała umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Przedstawiona rozprawa doktorska pt: *„Różne rodzaje dobrostanu zawodowego i ich wybrane uwarunkowania”* stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi wkład teoretyczny w wiedzę w dyscyplinie psychologia, a tym samym spełnia wymogi określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczące stopnia doktora. Wnioskuje zatem do Rady Instytutu Dyscypliny Psychologia Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II o dopuszczenie Pani mgr Anny Szumielewicz – Nowomiejskiej do dalszych etapów postępowania doktorskiego.



/Łukasz Baka/

Warszawa, 19 września 2023 r.