

Poznań, 23.10.2023

dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak, prof. UAM  
Wydział Psychologii i Kognitywistyki  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

### **Recenzja**

**rozprawy doktorskiej mgr Anny Szumielewicz-Nowomiejskiej pt. „Różnice  
dobrostanu zawodowego i ich wybrane uwarunkowania”  
przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Bohdana Rożnowskiego, prof. KUL**

W ocenianej rozprawie doktorskiej podjęto zagadnienie dobrostanu w pracy i jego uwarunkowań. Praca dotyczy tematu aktualnego i coraz częściej analizowanego w badaniach naukowych w obszarze psychologii pracy i organizacji, a jej wyniki pozwalają na lepsze zrozumienie wpływu pracy na ludzkie samopoczucie i jakość życia. Autorka poszukuje i naukowo rozważa różnorodne możliwości wzajemnych relacji pomiędzy zasobami pracy i zasobami osobistymi a zaangażowaniem i jego rezultatem w postaci dobrostanu.

Rozprawa doktorska jest pracą przygotowaną w rzetelny i staranny sposób. Struktura pracy jest zgodna z zaleceniami sformułowanymi w standardach edytorskich APA, odnoszących się do raportów z badań. Rozpoczyna ją obszernie wprowadzenie teoretyczne, w którym w pięciu pierwszych rozdziałach Doktorantka prezentuje ramy teoretyczne swoich badań i przybliża kluczowe konstrukty (dobrostan, orientację pozytywną jako zasób osobisty, sprawiedliwość organizacyjną jako zasób pracy i zaangażowanie w pracę). Układ prezentowanych treści w części teoretycznej opiera się na zatem na schemacie: zmienna zależna, zmienne wyjaśniające i na końcu mediator tej relacji. Następnie przedstawiono w pracy metodę: problemy badawcze, hipotezy, zastosowane narzędzia i procedurę badania oraz charakterystykę osób badanych, część dotyczącą metodologii badań własnych kończy prezentacja strategii analiz statystycznych. Kolejne dwa rozdziały prezentują wyniki badań własnych wraz z ich pogłębioną dyskusją.

Tytuł rozprawy jest adekwatny i klarowny. Wprowadzenie właściwie wprowadza temat badania oraz kontekst pracy. Pani mgr Szumielewicz-Nowomiejska przedstawiła stosowny przegląd literatury związanej z tematem rozprawy, teoria i modele teoretyczne zostały odpowiednio opisane i zrozumiane. W pracy oparła się na modelu wymagań w pracy – zasobów (JD-R) Bakker'a i Demerouti, które to ujęcie w ostatnich kilkunastu latach cieszy się dużą popularnością wśród badaczy zjawisk organizacyjnych. Autorzy tego modelu rozszerzyli znaną koncepcję stresu JD-CS Roberta Karaska, wskazując, że oprócz kontroli (C) i wsparcia społecznego (S) dla wyjaśniania stresu ważne mogą być też inne zasoby. Doktorantka skupia się na analizie dwóch wybranych zasobów: zasobu pracy w postaci sprawiedliwości organizacyjnej i zasobu osobistego, tj. orientacji pozytywnej. Wybór ten uzasadnia (s. 7)

własnymi zainteresowaniami i rezultatami przeglądu literatury, który sugeruje lukę w wiedzy na ten temat. Zabrakło mi jednak uzasadnienia „pozytywnego”, tzn. wyraźnego wskazania dlaczego wybór padł akurat na te zmienne zasobowe oraz dlaczego zdaniem Autorki mogą one wyjaśniać dobrostan w pracy. Na przykład w stosunkowo długim rozdziale na temat sprawiedliwości organizacyjnej (choćby w porównaniu z długością rozdziału dot. zaangażowania w pracę) Autorka szczegółowo opisuje ten konstrukt, jednak potencjalne zależności pomiędzy analizowanymi w rozprawie zmiennymi są ujęte bardzo pobieżnie (1-2 krótkie akapity). Ogólnikowo pokazane są wyniki trzech badań, których autorzy analizowali zależności pomiędzy sprawiedliwością a zaangażowaniem w pracę, w dodatku ich wyniki wskazywały na brak takiej zależności bądź jedynie słaby związek. Doktorantka miała jednak pełne prawo do doboru zmiennych kierując się „ciekawością poznawczą”, inspirując „niejednoznacznymi” wynikami, czy odczuwając potrzebę „ustosunkowania się do powyższych niejasności i niedopowiedzeń z pomocą wyników badań własnych”(s. 88). Nota bene, nie nazwałabym tych wyników (jeżeli już istotnych, to najwyżej słabych zależności) „niejednoznacznymi”. Aczkolwiek szerszy przegląd rodzimej literatury mógłby pokazać, że faktycznie mamy do czynienia z niejednoznacznymi wynikami, bo w moim badaniu z 2012r. wykazałam umiarkowaną zależność pomiędzy sprawiedliwością a zaangażowaniem w pracę (ogółem i ze wszystkimi jego wymiarami).

W rzetelnej jednak i ciekawie napisanej części teoretycznej zawarto bogaty przegląd literatury przedmiotu, jak również refleksje Autorki. Pani Anna Szumielewicz-Nowomiejska sprawnie odwołuje się do wybranych koncepcji teoretycznych oraz dotychczasowych badań. I pewnie tylko małostkowości recenzentki można przypisywać żal, iż młodzi badacze w niewystarczającym stopniu sięgają po publikacje, które nie są dostępne w otwartym dostępie. Zabrakło mi odniesienia do monografii polskich badaczy, którzy analizowali podobną problematykę, np. Doktorantka odwołuje się tylko w jednym miejscu do książki M. Macko z 2009 r. na temat sprawiedliwości organizacyjnej i ten autor jest jednym z wielu, na których się w danym miejscu powołuje. Akurat jest to fragment, w którym Autorka wspomina o związku sprawiedliwości z zachowaniami organizacyjnymi czy z dobrostanem.

Pani mgr Szumielewicz-Nowomiejska wyraźnie określiła cel badania i problem badawczy. Wskazała przy tym dlaczego badanie jest istotne z naukowego punktu widzenia oraz jakie może mieć praktyczne znaczenie dla organizacji. Formułując we wstępie cel badania Doktorantka sugeruje jednak zależności przyczynowo skutkowe, których w badaniu poprzecznym nie jest w stanie zweryfikować, np. gdy pisze o dobrostanie jako rezultacie zaangażowania, gdzie równie dobrze wyniki analizy korelacyjnej można odczytywać odwrotnie (że osoby odczuwające dobrostan mogą się bardziej identyfikować ze swoją pracą i wkładać w nią większą energię), a najprawdopodobniej mamy do czynienia z interakcją tych dwóch zjawisk. Trochę nadmiarowo określa też we wstępie cel badania, wskazuje bowiem, że celem naukowym jest weryfikacja założeń teorii JD-R Bakker'a i Demerouti, a także „wykazanie rozwoju zaangażowania w pracę przez wzajemną interakcję wymagań i zasobów pracy”, tymczasem uwzględnia jedynie wybrane zasoby (jeden zasób pracy i jeden osobisty) i nie bierze w ogóle pod uwagę wymagań. Praca więc nie ma charakteru weryfikacji założeń tej teorii, Doktorantka raczej wykorzystuje ramy teoretyczne tej teorii do wyjaśniania zweryfikowanego w badaniu własnym modelu zależności. Trudno też mówić o „rozwoju zaangażowania” na podstawie badań poprzecznych.

Ten sposób myślenia o możliwych relacjach pomiędzy badanymi zmiennymi znalazł odzwierciedlenie również w sformułowaniu problemu badawczego w rozdziale z opisem metody. Doktorantka nie przytacza w tym miejscu celu badania, jednak bardziej precyzyjnie formułuje problem (a w zasadzie pytanie badawcze): „Czy afektywne i poznawcze skutki pracy będące konsekwencją zaangażowania w pracę wynikają z tych samych uwarunkowań i są ze sobą powiązane?” (s.96). Chciałabym w tym miejscu jednak wskazać na to, że Doktorantka przeprowadza analizę równań strukturalnych, co jej zdaniem (s. 108) ma na celu „określenie przewidywań kierunkowych wśród zbioru zmiennych”. Pani mgr Szumielewicz-Nowomiejska zdaje sobie sprawę z ograniczeń wynikających z zastosowania takiej metody, bowiem porównywała dwa modele, zmieniając kierunek wybranych ścieżek. Zamiana ta dotyczyła jednak ścieżek w relacji dobrostanu eudajmonistycznego z dobrostanem hedonistycznym (w obrębie zmiennych zależnych), co nadal powinno skłaniać Doktorantkę do ostrożnego wnioskowania nt. ich uwarunkowań. SEM samo w sobie nie ustala związków przyczynowo skutkowych, ale może być cennym narzędziem do badania i testowania hipotez przyczynowych, zwłaszcza gdy jest łączony z teorią, danymi podłużnymi lub projektem eksperymentalnym. Badacze muszą starannie rozważyć projekt i założenia swoich modeli SEM oraz stosować dodatkowe metody w celu wzmocnienia twierdzeń przyczynowych, jeśli jest to ich główny cel badawczy.

Wykonane badania miały charakter poprzeczny. Składały się z badań kwestionariuszowych przeprowadzonych w grupie osób aktywnych zawodowo z całej Polski (N=405). Badanie zostało przeprowadzone online za pomocą narzędzia Ankiety Lime. Dobrą praktyką w procedurze prowadzenia badań stało się przedstawianie zgody na ich przeprowadzenie, wydanej przez komisję ds. etyki badań naukowych, mgr Szumielewicz-Nowomiejska uzyskała taką zgodę KE Instytutu Psychologii KUL.

Cześć metodologiczną dysertacji Doktorantka prezentuje skrupulatnie i rzeczowo. Sformułowane hipotezy są dobrze uzasadnione, w oparciu o wyniki badań oraz własne przemyślenia Autorki. Zastosowana metoda jest adekwatna do problemu badawczego. Dokładnie opisano wykorzystane narzędzia badawcze, wskazując na ich właściwości psychometryczne. Analizy statystyczne są trafne i odpowiednio uzasadnione.

Próba była odpowiednio reprezentatywna jeżeli chodzi o rozkład płci, szkoda jednak, że nie udało się dotrzeć do większej liczby osób prowadzących własną działalność gospodarczą (to obecnie ok. jedna czwarta osób aktywnych zawodowo), a także że nie udało się zaprosić do badania większej liczby pracowników produkcyjnych. Niestety, nie zostały opisane w rozprawie podstawy doboru próby osób badanych, trudno mi zatem ocenić, czy Doktorantka brała pod uwagę wielkość populacji, zastosowane metody analizy (SEM, zwłaszcza gdy zmienne mogły być ze sobą skorelowane), liczbę zmiennych latentnych i ich wskaźników, wielkość efektu itd.

Rozprawa, jak wskazują powyższe uwagi, nie jest wolna od pewnych słabości, co jest zrozumiałe w przypadku pracy naukowca na początku swojej kariery. Mają one jednak raczej charakter komentarza, czy stanowią zaproszenie do refleksji, aniżeli zarzutów. Komentarze te warto wziąć pod uwagę przygotowując publikację w oparciu o rozprawę doktorską.

Praca jest dobrze redagowana edytorsko, zgodnie z obowiązującymi w dyscyplinie psychologia standardami APA. Na pochwałę zasługuje staranny język pracy, praca zawiera tylko nieliczne błędy (literówki, gramatyczne), ładny język, jaki praca jest napisana sprawia, że z przyjemnością się ją czyta. Doktorantka zaprezentowała pracę, której struktura formalna i treściowa jest właściwa dla rozprawy doktorskiej, gdzie istotną częścią jest raport z przeprowadzonego badania wraz z dyskusją jego wyników, przedstawioną w kontekście wyników badań w literaturze. Wyniki są klarownie przedstawione w sposób graficzny i tabelaryczny. Autorka wyciągnęła z nich odpowiednie wnioski. Doktorantka trafnie interpretuje uzyskane wyniki i odnosi się do swoich hipotez. Dostrzega też ograniczenia swojego badania i wskazuje możliwe kierunki dalszych badań. Wnioski są zgodne z celem badania.

Ogólnie, oceniana praca jest bardzo ambitnym i dobrze opracowanym przedsięwzięciem badawczym. Dużą zaletą pracy, moim zdaniem, jest to, że Doktorantka zaproponowała własny model zasobowych uwarunkowań dobrostanu z uwzględnieniem pośredniczącej roli zaangażowania w pracę. Dzięki temu rozprawa wnosi nowe spojrzenie i wnioski w obszarze psychologii pracy i organizacji. Chciałabym wyraźnie zaznaczyć, że mgr Szumielewicz-Nowomiejska przygotowała pod opieką dr hab. Bohdana Rożnowskiego wartościową rozprawę, w której stawia wnikliwe pytania i skrupulatnie poszukuje na nie odpowiedzi. Odważnie wybrała zmienne wyjaśniające, biorąc pod uwagę niewielką liczbę badań, do których dotarła, które w dodatku uznała za niejednoznaczne. Uzyskane wyniki badań potwierdziły związek (choć słaby) orientacji pozytywnej i sprawiedliwości organizacyjnej z dobrostanem w ujęciu eudajmonistycznym i hedonistycznym i mediacyjną rolę zaangażowania w pracę w relacji między zasobami a dobrostanem.

#### Konkluzja:

Podsumowując, praca doktorska Pani mgr Anny Szumielewicz-Nowomiejskiej jest samodzielnym wkładem do dyscypliny psychologia. Autorka wykazała się dobrą orientacją w podejmowanej problematyce a także dobrym warszatem badawczym. Moja ocena jest **pozytywna**, zaprezentowana praca **spełnia warunki** dotyczące rozpraw doktorskich zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dn. 20.07.2018, dlatego wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Anny Szumielewicz-Nowomiejskiej do dalszych etapów postępowania.

T. Smolek