

Kraków, 05.01.2019 r.

Dr hab. Antoni Wontorczyk  
Instytut Psychologii Stosowanej  
Zakład Psychologii Pracy i Organizacji  
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej  
Uniwersytet Jagielloński

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Stanisława Mamcarza pt. *Funkcjonowanie w sytuacji pracy wielozadaniowej o charakterze poznawczym i emocjonalnym*, przygotowanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Bohdana Rożnowskiego prof. KUL**

Recenzowana rozprawa zbudowana jest z ośmiu rozdziałów. Cztery pierwsze składają się na część teoretyczną pracy i obejmują obszernie (80 stron) omówienie zagadnienia pracy wielozadaniowej o charakterze poznawczym i emocjonalnym. Kolejne cztery (87 stron) zawierają dane na temat procesu opracowywania autorskiej procedury badawczej, metodologii badań oraz opisu uzyskanych wyników i ich interpretacji.

W rozdziale **pierwszym** Autor dokonał teoretycznej analizy samego zagadnienia pracy ujmując ją jako problem społeczny z perspektywy historycznej, poszukując podobieństw i różnic jeśli idzie o jej rozumienie. Z oczywistych względów ujęte tu zostały koncepcje pracy z wielu dziedzin i dyscyplin nauk a więc: społecznych, ekonomicznych a nawet teologicznych. Nie zabrakło również odwołania się do wybitnych myślicieli filozofii chrześcijańskiej, doktorów kościoła jak Św. Tomasza z Akwinu, czy encykliki *Laborem exercem* Św. Jana Pawła II. Cennym fragmentem tego rozdziału jest uwzględnienie zagadnienia poświęconego znaczeniu pracy dla człowieka ze szczególnym uwzględnieniem jej wymiaru psychologicznego. Autor wskazał, że człowiek jest nie tylko na nią skazany, aby funkcjonować w wymiarze biologicznym i środowiskowym (uwzględniając wymiar potrzeb człowieka), ale również praca sama go ubogaca i rozwija przez co przyczynia się do nieustannego kształtowania osobowości. Jednostka w tej transakcyjnej relacji kreuje swoje ja podmiotowe ukierunkowane na działanie celowe, które ją poznawczo i duchowo wzbogaca. Przywołując koncepcję działania Tomaszewskiego Autor słusznie wskazuje na element świadomy i aktywny działania człowieka, co sprawia, że nie tylko zaspokaja on swoje potrzeby, ale i buduje subiektywny układ relacyjny własnego ja względem otoczenia.

Podrozdział „Analiza ludzkiej pracy” poświęcony został środowisku pracy i jego znaczącej roli dla dobrostanu psychologicznego. Ekspozycja człowieka na niekorzystne

warunki pracy zarówno fizyczne jak i społeczne może prowadzić do wielu negatywnych skutków. Dlatego tak znacząca jest rola psychologii pracy – na co słusznie wskazuje Autor rozprawy - w diagnozowaniu relacji człowiek - praca oraz rozpoznawaniu patologicznych aspektów środowiska pracy. Pod koniec rozdziału uwypuklony został również wątek poznawczo emocjonalny pracy a więc osiowe zagadnienie podejmowane w rozprawie, jako ważny element z punktu widzenia jakości życia w środowisku pracy.

**Uwagi:** Podrozdział drugi „Znaczenie pracy dla człowieka” str. 16, jest właściwie kontynuacją podrozdziału pierwszego „Praca rys historyczny” zawiera bowiem różne definicje pracy. Oba podrozdziały należało połączyć. W ten sposób podrozdział pierwszy nie opierałby się wyłącznie na przywoływaniu definicji słownikowych czy encyklopedycznych (Encyklopedia organizacji i zarządzania, Słownik psychologii, Słownik pedagogiki pracy, Słownik terminów i pojęć filozoficznych, Mała encyklopedia powszechna) i cytowania źródeł z drugiej ręki, najczęściej z uwagi - na skompresowaną narrację - skierowanych do przeciętnej odbiorcy. Zbędny przydługi opis teorii działania Tomaszewskiego str. 20. Omawiając działy psychologii zajmujące się problemem pracy Autor uwzględnił tylko psychologię inżynierską, psychologię środowiskową oraz psychologię pracy i organizacji pominał natomiast psychologię zarządzania.

W rozdziale **drugim** Autor rozprawy opisał zagadnienie obciążenia pracownika pracą umysłową. Słusznie dokonał rozróżnienia dwóch ważnych zagadnień osobno wyjaśniając najpierw czym jest praca umysłowa a następnie scharakteryzował różne koncepcje wskazujące na czym polega obciążenie pracą. Spośród wielu czynników wskazał na trzy ważne wymiary obciążenia pracą: energetyczne, emocjonalne i poznawcze jako istotne z punktu widzenia tematyki rozprawy. Na podkreślenie zasługuje opracowanie autorskiego, graficznego schematu obrazującego czytelnie zależności między środowiskiem pracy, wysiłkiem fizycznym i umysłowym człowieka. Wspominając o pracy umysłowej uwzględnione zostało również zagadnienie monotonii w pracy, choć w rozprawie powiązane ono zostało tylko z pracą fizyczną. W części drugiej rozdziału Autor wiele miejsca poświęcił zagadnieniom pracy wykonywanej pod presją czasu oraz skutkom do jakich ona prowadzi.

Rozdział **trzeci** zatytułowany „Emocje w miejscu pracy” składa się z trzech oddzielnych wątków. W pierwszym Autor podejmuje próbę zdefiniowania czym są emocje, na podstawie czego wnioskujemy o ich zaistnieniu oraz w oparciu o jakie symptomy możemy je badać. Nie podejmuje jednakże próby przywołania wszystkich koncepcji dostępnych w literaturze psychologicznej, ale skupia się tylko na dwóch wybranych: trzewiowej i poznawczej. Nie uzasadnia jednakże dlaczego właśnie tylko te dwie szerzej komentuje. W szczególności

inspirujące dla Autora jest podejście drugie. Nawiązując do badań Keltnera i Grossa (1999) określa go mianem komponentowego. Słusznie zauważa, że podejście komponentowego traktowania emocji ma poważne ograniczenia metodologiczne w zakresie identyfikowania rzeczywistego stanu afektywnego, jakiego w danej sytuacji doświadcza jednostka. Badacz może napotkać na problemy w zakresie realizacji badań nad stanami afektywnymi z tej perspektywy ze względu na niesynchronizację ich wzorców ekspresyjnych. W rzeczywistości synchronizacja afektywna jest niezwykle rzadka na co zwracają uwagę Bradley i Lang (2000). W związku z tym współcześnie badania stanów afektywnych, z uwagi na ich komponentową złożoność, prowadzi się w modelu badań eksperymentalnych, w warunkach laboratoryjnych. W dalszej części tego podrozdziału Autor opisuje najczęściej spotykane w badaniach psychologicznych sposoby manipulacji zmienną niezależną w tym paradygmacie badań. Wreszcie pod koniec omawiania wspomnianego wątku odwołuje się do istotnego z punktu widzenia tematyki rozprawy zagadnienia tzw. pracy emocjonalnej wskazując, iż stała się ona nieodłączną częścią roli pracownika. To niewątpliwie najcenniejszy fragment tego rozdziału. Autor słusznie podkreśla, że współcześnie praca emocjonalna, a właściwie skuteczna ekspresja pożądanych stanów afektywnych (neutralnych bądź pozytywnych) na określonych stanowiskach stała się wymaganym elementem oceny pracy przez pracodawcę. Szkoda, że zagadnienie to nie zostało szerzej omówione, zamiast poprzestaniu na wskazaniu, iż dotychczasowe badania koncentrowały się tylko na dwóch aspektach tj. wpływie emocjonalności w pracy na jakość życia pracownika w środowisku pracy oraz relacjach społecznych.

Drugi wątek rozdziału trzeciego Autor rozprawy poświęcił obszernemu omówieniu emocjonalności człowieka z perspektywy neurobiologicznej poszukując ich mechanizmów w obrębie mózgu. W szczególności przytoczył tu dwie najbardziej reprezentatywne współcześnie koncepcje wyjaśniające mechanizmy mózgu emocjonalnego: MacLeana (2002) oraz LeDoux (2000). Bardzo szczegółowo omówiona została zwłaszcza ta druga z wnikliwym zobrazowaniem różnic dwóch dróg nerwowych prowadzących do powstawania emocji oraz ich konsekwencji z punktu widzenia potencjalnej autokontroli emocjonalności. Ostatni fragment tego wątku został poświęcony inteligencji emocjonalnej wyeksponowanej – jak podaje Autor – ze „względu na zrozumienie i właściwą analizę koncepcji mechanizmów współpracy emocji i poznania” (str. 50).

Trzeci wątek- w moim przekonaniu- **najbardziej wartościowy w tym rozdziale** to charakterystyka różnych koncepcji tzw. pracy emocjonalnej dostępnych w literaturze przedmiotu. Autor opisał różne zawody, w których emocjonalny wymiar postawy pracownika

na stanowisku pracy jest nie tylko wymagany przez pracodawcę, ale i oczekiwany od klientów, z którymi pracownik się styka. Z punktu widzenia jakości życia w organizacji jest to sytuacja wymagająca od pracownika, musi bowiem ujawniać różne pożądane przez innych, wchodzących z nim w interakcję, stany emocjonalne (neutralne lub pozytywne) niezależnie od rzeczywistego afektu jakiego w danej sytuacji doświadcza. Autor słusznie podkreśla, iż spośród wielu modelowych sytuacji relacji pracownik - klient najczęściej spotykane są dwa rodzaje oczekiwanych ekspresji emocjonalnych: ujawnianie emocji pozytywnych oraz supresja emocji negatywnych. Usiłując spełnić oczekiwania organizacyjne w zakresie emocjonalnej ekspresji na stanowisku pracy pracownik może doświadczać dwóch stanów psychologicznych: kontroli emocjonalności i wymuszanie ekspresji fałszywych co określane jest mianem pracy emocjonalnej płytkiej oraz stanu gdzie ekspresja jest zgodna ze stanem wewnętrznym (praca emocjonalna głęboka). W dalszej części pracy Autor wiele miejsca poświęcił opisaniu trzech teorii pracy emocjonalnej; jedna nieco starszej daty Arlie Hochschild (1983) i nowszym Ashforth i Humpfrey'a (1993) oraz Morrisa i Feldmana (1996). Cennym fragmentem wyeksponowanym w tej części jest również obszerne omówienie czterech wymiarów pracy emocjonalnej (częstotliwość interakcji, uważność na wymagane zasady ekspozycji, różnorodność wymaganych emocji oraz dysonans emocjonalny) oraz ich wzajemnej interakcyjności co zostało zobrazowane graficznie na rys. 3 (str.60). Wreszcie na koniec mgr Mamcarz zaproponował własną definicję pracy emocjonalnej, którą rozumie jako "proces świadomej i czynnej regulacji emocji lub jej ekspozycji, wykonywanej w celu dostosowania do norm społecznych, moralnych, bądź organizacyjnych, zachodzącej w trakcie interakcji międzyludzkiej w sytuacji pracy" (str. 61).

**Uwagi:** W moim przekonaniu w rozprawie z powodzeniem można było pominąć (bez szkody dla jakości) fragment nt. inteligencji emocjonalnej czy kwestię przestrzegania norm etycznych podczas prowadzenia badań eksperymentalnych nad emocjami. Niezgrabnie zatytułowany został podrozdział „Emocje jako narzędzie pracy” rozumiem, że Autorowi chodziło raczej o ekspresję emocjonalności na stanowisku pracy.

Rozdział **czwarty** został poświęcony wielozadaniowości w pracy i składa się z opisu trzech odrębnych zagadnień: a) procesów poznawczych głównie uwagi i wykazaniu jej związków z zadaniami w pracy złożonej; b) kilku teorii wielozadaniowości jakie zostały wypracowane w obszarze psychologii pracy i organizacji oraz; c) współczesnych badań na temat wielozadaniowości ze szczególnym uwzględnieniem ich metodologii. Cennym fragmentem tego rozdziału jest uporządkowanie i usystematyzowanie problematyki wielozadaniowości na stanowisku pracy. Autor słusznie podkreśla, że we współczesnych

warunkach pracy rzadko spotykamy przykłady aktywności zawodowej opartej na zadaniach prostych, najczęściej jest wielozadaniowa. Trafnie uwypukla również problem definicyjny wielozadaniowości. Jeśli zgodzimy się z poglądem, iż jest to fakt wykonywania kilku czynności w tym samym czasie (Ruuskanen, 2004) to komplikuje się kwestia definicyjna innych popularnych w psychologii pracy pojęć tj. czynności nadchodzących, zbieżnych, równoległych czy na zawołanie. Wskazuje również, iż problematyczny jest podział na zadania o różnych celach i kontekstach. Wreszcie samo badanie multitaskingingu jest złożone z uwagi na trudności metodologiczne wykrywania sekwencji wykonywania zadań głównych i pobocznych, pierwotnych i wtórnych. Multitasking miesza się też z pracą zawodową i aktywnością pozazawodową przez co uchwycenie jego związków w kontekście pracy jest jeszcze trudniejsze. Zwraca również uwagę na rozpoznane w dotychczas zrealizowanych badaniach czynniki sprzyjające efektywności wykonywania zadań złożonych, do których należą zasoby kognitywne (sprawność pamięci roboczej i deklaratywnej), zdolności intelektualne oraz skuteczna regulacja własnej emocjonalności zwłaszcza kiedy zadania są wykonywane pod presją czasu. Bardzo cennym fragmentem tego rozdziału jest omówienie metodologii badań multitaskingingu gdzie Autor obszernie scharakteryzował dwie z nich. Pierwsza SYNWORK1 opracowana przez Timothy Elsmoire oraz procedurę drugą SYNWIN Frederica Oswalda, która jest właściwie uwspółcześnioną wersją pierwszej z uwagi na zastosowanie oprogramowania komputerowego. Obie metody są powszechnie stosowane współcześnie w badaniach nad multitaskingiem mimo, iż obejmują zadania, z którymi na co dzień osoby w sytuacji pracy raczej rzadko się spotykają co może być ich mankamentem.

#### **Konkluzja do części teoretycznej rozprawy.**

**Niezależnie od sformułowanych kilku uwag wysoko oceniam ogólną wiedzę teoretyczną mgra Mamcarza z obszaru psychologii pracy w szczególności z zakresu multitaskingingu i pracy emocjonalnej. Rozprawa w tym fragmencie może być cennym źródłem wiedzy dla badaczy i praktyków zainteresowanych problematyką funkcjonowania psychologicznego pracowników na stanowiskach pracy wymagających uaktywniania złożonych funkcji poznawczych przy jednoczesnym angażowaniu określonych stanów afektywnych.**

Rozdział piąty Autor poświęcił przedstawieniu problemu badawczego i szczegółowemu opisaniu zmodyfikowanej przez siebie procedury badawczej przy użyciu programu komputerowego, którą określił mianem Aplikacji Badania Wielozadaniowej Sytuacji Pracy (ABWSP). Celem dysertacji - jak to Autor stwierdził - „jest wzbogacenie wiedzy na temat funkcjonowania w sytuacji pracy wielozadaniowej o charakterze poznawczym i

emocjonalnym, poprzez wskazanie jaki wpływ na funkcjonowanie osoby w miejscu pracy mają czynniki o charakterze poznawczym i emocjonalnym” (str.86). Postawił też dwa ogólne pytania badawcze: (a) jakie elementy zadań poznawczych albo emocjonalnych mają wpływ na funkcjonowanie pracownika oraz (b) czy praca emocjonalna wchodzi w interakcję z pracą poznawczą i obniża wydajność pracy, w efekcie zwiększa koszty jej wykonania? (str.86). Opisana została również strategia badań własnych, która sprowadza się do zrealizowania dwóch badań laboratoryjnych w grupie 81 osób.

**Piąty rozdział** - niemal w całości - Autor poświęcił obszernemu i wnikliwemu omówieniu zastosowanej w badaniach autorskiej aplikacji badawczej (ABWSP). Inspiracją do jej opracowania były procedura SYNWORKI (Elsmore, 1994) oraz wersja komputerowa procedury SYNWIN (Oswalda, Hambricka i Jonesa, 2007). Nowością i oryginalnym pomysłem Autora w procedurze ABWSP jest dodanie kilku nowych zadań angażujących różne procesy umysłowe sfery poznawczej człowieka oraz wprowadzenie dodatkowo – **co jest niewątpliwie niekwestionowaną wartością dodaną rozprawy** - zadań angażujących sferę emocjonalną człowieka. W ten sposób zaproponowana przez mgra Mamcarza autorska komputerowa procedura badawcza (ABWSP) pozwala mierzyć zarówno stopień zaangażowania określonych funkcji (domen) poznawczych jak i procesów emocjonalnych. Szczegółowy opis procesu opracowywania procedury badawczej (ABWSP) pozwala stwierdzić, że została przygotowana poprawnie. Wstępna wersja zawierała 32 zadania o charakterze poznawczym i emocjonalnym. Ostatecznie, w wyniku ich weryfikacji przez sędziów kompetentnych, program obejmuje 15 zadań w tym dziewięć angażujących proste i złożone procesy poznawcze oraz sześć zadań odnoszących się do procesów emocjonalnych. Szczegółowo przedstawiona została także sama procedura przeprowadzania badania w odniesieniu do każdego z wyodrębnionych w aplikacji komputerowej 15-stu zadań oraz sposób oceny jego wykonania przez daną osobę badaną. Należy podkreślić, iż w autorskiej wersji procedury badawczej (ABWSP) mgr Mamcarz wzbogacił procedurę badawczą SYNWIN, aż o pięć nowych zadań poznawczych tj. zadania: *równania*, *wahadło*, *waga*, *krany* i *koła zębate*, z których trzy są jego oryginalną propozycją. Szkoda, że Autor - proponując nowe zadania - nie uzasadnił zaangażowaniu jakich domen poznawczych oraz ich funkcji one dotyczą. Dalej, czy zadania poznawcze typu *wahadło*, *waga*, *krany* i *koła zębate* mierzą różne domeny poznawcze, czy też jedną z nich, ale różne jej funkcje. Podobna uwaga dotyczy zadania poznawczego typu: *równania*, które wydaje się być inną wersją zadania *kalkulator* a więc mierzące tę samą funkcję poznawczą. W rozprawie brak informacji na ten temat za wyjątkiem jednozdaniowego stwierdzenia na str. 90 „To czy zadanie kwalifikowało

się do grupy zadań poznawczych czy emocjonalnych determinowała jego treść. Jeżeli treść zadania opierała się na rozwiązaniach matematycznych, rozumieniu i analizowaniu zasad fizyki, angażowaniu pamięci, było to zadanie z założenia należące do grupy zadań poznawczych.”

**Nowatorski** jest natomiast pomysłem włączenia do procedury (ABWSP) zadań mierzących funkcje afektywne. Autor solidnie uzasadnił od strony teoretycznej wskaźniki behawioralne do każdego z zaproponowanych zadań. Wydzielenie sześciu zadań afektywnych pozwala odpowiednio mierzyć: rozpoznawanie stanów afektywnych (zadanie *emotikon*), wzbudzenie stanów afektywnych (zadanie *emokolor*), umiejętność adekwatnej mimicznej ekspresji określonego stanu emocjonalnego w następstwie ekspozycji określonego bodźca werbalnego (zadanie *emowyras*), ujawnianie określonej reakcji emocjonalnej w następstwie pozytywnego lub negatywnego kontekstu sytuacyjnego (zadanie *emoreakcja*) i powstrzymywanie się od pozytywnej reakcji emocjonalnej (zadanie *gify*). Pewien niedosyt budzi natomiast brak informacji w rozprawie nt. kodowania mimicznej ekspresji emocjonalnej osób badanych w zadaniu *emowyras* a więc czy zgodność między werbalnym bodźcem etykietującym daną emocję a jej mimiczną symulacją behawioralną ujawnianą przez osobę badaną ocenia eksperymentator, sędziowie kompetentni, czy też odpowiednia funkcja programu komputerowego. W rozprawie brak również informacji o tym, w jaki sposób dokonuje się standaryzacji tej oceny. Podobnie w zadaniu *emoreakcja* Autor nie przedstawił, jakie kryteria przyświecały mu przy wyborze kontekstów sytuacyjnych zarówno pozytywnych jak i negatywnych do generowania określonych reakcji afektywnych. Wreszcie w kolejnych rozdziałach przedstawiających wyniki zrealizowanych badań znajdujemy informację na temat zadania szóstego „Lampka”, o którym brak wzmianki w rozdziale piątym poświęconym w przeważającej części opisowi autorskiej metody do pomiaru multitasking w interferencji emocjonalnej.

Mało znaczącą uwagę należy też sformułować w stosunku do treści ujętych w pierwszym zdaniu wprowadzającym w tym rozdziale. Z jego analizy dowiadujemy się, że w rozdziale piątym przedstawiony zostanie problem pracy, sformułowane będą pytania badawcze, postawione hipotezy i sposób ich weryfikacji. Dodatkowo w rozdziale znajdzie się również opis zastosowanych metod psychologicznych oraz charakterystyka grup badawczych (str. 86). W rzeczywistości w rozdziale piątym Autor uzasadnił cel badań i sformułował dwa pytania badawcze wraz z problemem badawczym. Bardzo ogólnie opisał osoby badane i wnikliwie scharakteryzował procedurę badawczą. W rozdziale tym brak natomiast wzmianki

o hipotezach badawczych czy sposobie ich weryfikacji. Obszerne dane na ten temat zostały natomiast zawarte w rozdziale kolejnym, szóstym.

Niezależnie od powyższych - drobnych uwag - ideę włączenia zadań afektywnych do procedury badawczej (ABWSP) należy uznać za bardzo trafną i znacząco poszerzającą dotychczasowe możliwości badań wykonywania złożonych zadań poznawczych dodatkowo moderowanych przez uwarunkowania afektywne.

Kolejne dwa rozdziały **szósty** i **siódmy** zostały poświęcone szczegółowemu przedstawieniu wyników uzyskanych w następstwie zrealizowania dwóch badań laboratoryjnych na łącznej grupie 81 osób, studentów Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego. W badaniu pierwszym Autor słusznie najpierw podjął próbę weryfikacji autorskiej metody badawczej (ABWSP) uzupełnionej kilkitemowym narzędziem testowym, które pozwalało określić jak w istocie identyfikowane są poszczególne zadania w przygotowanej procedurze badawczej. Ważnym było określenie; czy zadania - zgodnie z założeniem teoretycznym przygotowanej metody - istotnie są postrzegane przez osoby badane jako poznawcze lub emocjonalne, ewentualnie poznawczo-emocjonalne oraz jaki jest stopień trudności każdego z nich. W wyniku zastosowania zaawansowanych analiz statystycznych wymagających specjalistycznej wiedzy matematycznej (jak np. skalowanie wielowymiarowe) udało się potwierdzić, iż zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi wszystkie zadania na poziomie ogólnym spełniają kryteria diagnostyczne, które im Autor przypisał. Nieco bardziej złożony okazał się natomiast problem interakcji zadań i postrzegania ich jako emocjonalno-poznawczych, czy poznawczo-emocjonalnych a także ich oceny pod kątem stopnia trudności. Jak pokazały wyniki, im zadanie silniej angażuje zasoby poznawcze i emocjonalne tym częściej było one przez badanych oceniane jako trudniejsze. Ostatecznie okazało się - zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi przez Autora -, że niektóre z zadań ujętych w procedurze badawczej (ABWSP) nie spełniają warunku wyłączności a więc mierzą w porównywalnym stopniu zaangażowanie zarówno procesów poznawczych jak i emocjonalnych. Nie jest to jednakże mankament autorskiej metody, bowiem jak pokazały wyniki zrealizowanych badań takie same cechy mają również niektóre zadania w wersji *SYNWIN* Oswalda. **Ten wynik należy uznać za znaczący nie tylko z punktu widzenia oceny przygotowanej rozprawy. Jest on bowiem nie tylko oryginalny z punktu widzenia zrealizowanych dotychczas na ten temat badań w obszarze psychologii pracy, ale także replikacji badań z zastosowaniem procedury SYNWIN Oswalda (2007), której w pewnym stopniu mgr Mamcarz również dokonał.** Już sam ten wynik spełnia kryteria osiągnięcia naukowego. Zadania *kalkulator*



(replikowane z procedury Oswalda) oraz *równania* (zadanie autorskie ujęte w procedurze ABWSP) w założeniu teoretycznym wybrane jako silnie angażujące zasoby poznawcze angażują równie silnie także zasoby emocjonalne, które to w pierwszej kolejności decydują o ocenianiu ich jako trudnych. Podobne związki – co jest wynikiem zgodnym z przyjętymi założeniami – Autor wykrył również w odniesieniu do zadań ujętych w autorskiej procedurze (ABWSP) z założenia opisujących zasoby emocjonalne. Trzy z nich: *emokolor*, *emotikon* i *emorekacja* były oceniane przez badanych również jako silnie poznawcze.

W kolejnym - **ósmym** - rozdziale mgr Mamcarz opisał wyniki drugiego badania, którego celem było ustalenie związków między różną liczbą zadań o charakterze poznawczym i emocjonalnym, poziomem ich wykonania oraz stopniem ich oceniania jako trudne i wymagające. Autor przyjął dwie hipotezy o charakterze ogólnym i pięć szczegółowych, kierunkowych, z których ogólne zostały tylko częściowo potwierdzone zaś w całości - dwie szczegółowe. Trzy spośród hipotez szczegółowych nie potwierdziły się. Wnioski jakie wynikają z drugiego badania wskazują jednoznacznie, że zwiększanie liczby zadań poznawczych jak i dodanie do zadań poznawczych zadania emocjonalnego sprawia, iż całość zadań jest postrzegana jako obciążająca, co może znacząco wpływać na obniżenie wydajności w pracy. Jednak liczba zadań poznawczych jak i emocjonalnych nie pozostaje bez znaczenia dla ich oceny jako trudnych i wymagających. Jeśli zatem praca wymaga zaangażowania emocjonalnego nie powinna być zbyt angażująca poznawczo, w przeciwnym wypadku dodanie kolejnego zadania poznawczego sprawia, że zadanie emocjonalne (świadomie lub nie) jest ignorowane przez pracownika. To ważne wnioski, które otwierają nowe możliwości przed badaczami problematyki multitaskingowego uwarunkowanego afektywnie torując perspektywę wieloaspektowych i wielowymiarowych badań.

Mgr Mamcarz nie ustrzegł się jednak kilku uchybień, które w mojej ocenie należy zinterpretować jako efekt wysokiego stopnia trudności celów jakie sobie postawił planując projekt badań. Zrealizowane badania zaliczylibym raczej do laboratoryjnych, lub co najwyżej quasi eksperymentalnych w przeciwnym wypadku należało dokonać randomizacji osób badanych przynajmniej na poziomie pierwszego stopnia. Podnoszę tę kwestię bowiem w wielu miejscach części metodologicznej rozprawy Autor używa pojęcia eksperyment. Nie do końca jest też czytelny opis kolejnych serii złożonych zadań poznawczych i emocjonalnych w badaniu drugim. Choć z opisu badań, oraz tabeli 26 można wywnioskować, która z serii zadań jest serią kontrolną, a które eksperymentalnymi to jednak na początku opisu procedury badań należało to wyjaśnić. W kilku miejscach (str. 152, 154, 155) pojawia się też informacja o grupie kontrolnej i eksperymentalnej, co mniemam jest efektem niedopatrzenia na etapie

adjustacji merytorycznej i językowej rozprawy. Autor nie uniknął również niedociągnięć stylistycznych, błędów interpunkcyjnych a także formułowania za długich zdań w efekcie zaciemniających rozumienie ich znaczenia. Tych kilka uwag krytycznych i ewentualnych sugestii do dalszych analiz, które podnosiłem w wielu miejscach przygotowywanej recenzji nie umniejszają mojej generalnie wysokiej oceny rozprawy.

#### **Konkluzja części metodologicznej rozprawy, opisu wyników i ich dyskusji.**

**Autor adekwatnie do formułowanych pytań i problemu badawczego postawił hipotezy badawcze, które zostały poprawnie zoperacjonalizowane a następnie zweryfikowane w oparciu o dobrze opracowane i zweryfikowane narzędzia. Uzyskane wyniki badań zinterpretował bardzo obszernie i szczegółowo powołując się na dane najnowszych badań, z obszaru neurokognitywistyki, psychologii poznawczej i psychologii emocji. Trafnie również ujął niedostatki badań własnych wskazując potencjalne kierunki rozwijania przyszłych analiz z zastosowaniem autorskiego narzędzia badawczego.**

#### **Konkluzja końcowa.**

**Rozprawa doktorska Pana mgr Stanisława Mamcarza jest pracą obszerną treściowo zarówno w warstwie teoretycznej jak i metodologicznej. Całość oceniam pozytywnie. Na wysoką ocenę zasługuje nie tylko opracowanie autorskiej procedury badań multitaskingowego uwarunkowanego afektywnie, ale również zastosowanie bardzo wnikliwych i złożonych analiz statystycznych do opracowania uzyskanego materiału empirycznego. Autor wykazał w tym zakresie wysoką fachowość.**

**Wszystko to sprawia, że rozprawa doktorska mgra Stanisława Mamcarza reprezentuje wysoki poziom teoretyczny, metodologiczny i badawczy, stanowiąc oryginalny wkład do współczesnej psychologii pracy w zakresie badań nad multitaskingiem.**

**Stwierdzam, że rozprawa doktorska mgra Stanisława Mamcarza pt. „Funkcjonowanie w sytuacji pracy wielozadaniowej o charakterze poznawczym i emocjonalnym”, przygotowana pod kierunkiem naukowym dr hab. Bohdana Roźnowskiego prof. KUL, spełnia wszystkie warunki określone w art. 13.1. ustawy z dnia 14 marca 2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2017. 1789 j.t. z późn. zm) i wnoszę o dopuszczenie Autora do dalszych etapów przewodu doktorskiego.**

*Audou Woutany*