

Dr hab. Roman Cieślak, prof. Uniwersytetu SWPS  
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny  
Wydział Psychologii  
Chodakowska 19/31  
03-815 Warszawa

Warszawa, 12 maja 2017

**Recenzja rozprawy doktorskiej  
pt. „*Personal resources and innovative behavior*”  
przygotowanej przez mgr Emilię Mielniczuk  
w przewodzie doktorskim prowadzonym przez  
Radę Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II**

Rozprawa doktorska Pani mgr Emilii Mielniczuk poświęcona jest analizie związku pomiędzy zasobami osobistymi a innowacyjnymi zachowaniami w organizacji. Doktorantka skoncentrowała się na dwóch zasobach mierzonych w kontekście wykonywanej przez osoby badane pracy – przekonaniach o własnej skuteczności (*work-related self-efficacy*) oraz afekcie (*work-related affect*). Istnienie tego związku oraz mechanizmy jego występowania były testowane w dwóch badaniach (*Study 2 and 3*). Badanie pierwsze miało charakter psychometryczny (*Study 1*) Opis badań poprzedzony został ogólnym wprowadzeniem przedstawiającym konceptualizację głównych zmiennych i konteksty teoretyczne oraz określającym podstawowe pytania badawcze: (1) jaka jest struktura czynnikowa adaptowanego na potrzeby pracy kwestionariusza Warra (1999) służącego do pomiaru afektywnego dobrostanu w pracy (*job related affective well-being*); (2) czy afekt dotyczący pracy mediuje związek pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności związanym z pracą (*work-related self-efficacy*) a zachowaniami innowacyjnymi przedsiębiorców; (3) czy zasoby osobiste przedsiębiorców wspierają rozwój innowacyjnych zachowań pracowników. Cykl przeprowadzonych badań weryfikuje także szereg innych hipotez, które nie są związane bezpośrednio z wyżej wymienionymi głównymi celami (np. związek pomiędzy afektem przedsiębiorców a pracowników).

Jak już powiedziałem, Badanie 1 poświęcone zostało analizie psychometrycznej kwestionariusza Warra (1990), który w literaturze dotyczącej psychologii zdrowia w pracy i

psychologii organizacji i pracy jest znany i powszechnie cytowany, a do tej pory nie doczekał się polskiej adaptacji. Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu kierowanego przez Doktorantkę i miało charakter podłużny. W pomiarze pierwszym kwestionariusz Warra (1990) został wypełniony przez 380 pracowników, a dwa tygodnie później, w pomiarze drugim – przez 255 osób. O trafności narzędzia miała świadczyć zgodność struktury narzędzia z modelem teoretycznym oraz związek z miarą do pomiaru nastroju (*mood*, Wojciszke i Baryła, 2005) i intencją opuszczenia pracy (*turnover intention*, Yin-Fah, Foon, Chee-Leong i Osman, 2010). Nie potrafiłem znaleźć w pracy informacji o istnieniu polskiej adaptacji tego drugiego narzędzia, chociaż jego rzetelność w prezentowanym badaniu jest wysoka. Nie znalazłem też uzasadnienia, dlaczego nie uwzględniono w planie badawczym innych wskaźników trafności zbieżnej i różnicowej.

Konfirmacyjna analiza czynnikowa przeprowadzona na danych z pomiaru pierwszego potwierdziła model czteroczynnikowy testowanego narzędzia (*anxiety, enthusiasm, comfort, depression*). Co zasługuje na podkreślenie, Doktorantka systematycznie i z dużą starannością testowała także modele alternatywne. W związku z tym wiemy, że model czteroczynnikowy jest nie tylko dobrze dopasowany do danych, ale także lepiej dopasowany niż modele alternatywne (w tym model z jednym czynnikiem wyższego rzędu). Oczywiście wartość tego wyniku jest ograniczona tylko do badanej próby (pracowników) i do polskiego kontekstu. Z innych badań w których uczestniczyła doktorantka wynika bowiem, że struktura czynnikowa skali Warra (1990) nie jest do końca stabilna w innych krajach, chociaż niezmienna ze względu na płeć osób badanych (Laguna, Mielniczuk, Razmus, Moriano i Gorgievski, 2017). Także inne badania pokazują, że struktura czynnikowa tej skali nie jest to końca stabilna (Sevastos, Smith i Cordery, 1992). Rzetelność i trafność kryterialna adaptowanego narzędzia są jednak na potrzeby niniejszej pracy przekonujące. Narzędzie wykazało się także wysoką stabilnością pomiaru w czasie. Opracowanie polskiej wersji skali Warra (1990) samo w sobie jest ważnym efektem pracy doktorskiej i z pewnością przyczyni się do rozwoju badań w obszarze psychologii zdrowia w pracy.

Badanie drugie koncentruje się na analizie procesu, poprzez który kształtują się innowacyjne zachowania przedsiębiorców. Ogólny testowany model zakłada, że istnieje

bezpośredni i pośredni – mediowany przez afekt w pracy – efekt przekonań o własnej skuteczności związanych z pracą na zachowania innowacyjne. Poszczególne hipotezy dotyczą relacji reprezentujących klasyczne ścieżki mediacji ( $a$ ,  $b$ ,  $c$ ), z uwzględnieniem rozróżnienia dwóch typów mediatorów – pozytywnego (*comfort, enthusiasm*) i negatywnego (*anxiety, depression*) afektu związanego z pracą. Nie dysponując jednoznacznymi przesłankami na pozytywną lub negatywną zależność między negatywnym afektem a zachowaniami innowacyjnymi, Doktorantka zdecydowała się raczej na postawienie pytania badawczego niż kierunkowej hipotezy. Gdyby chcieć zachować konsekwencję, przy powyższej deklaracji nie do końca zrozumiałe jest postawienie hipotez 3.5.3 i 3.5.4, które mówią o mediacyjnej roli dwóch wskaźników negatywnego afektu w pracy w odniesieniu do relacji między przekonaniami o własnej skuteczności a zachowaniami innowacyjnymi. Innymi słowy, skoro nie ma pewności co do kierunku zależności dla ścieżki  $b$  ( $M \rightarrow Y$ ), to stwierdzenie że występuje zależność dla ścieżki  $a$  i  $b$  (czyli  $X \rightarrow M$  i  $M \rightarrow Y$ ) nie jest do końca przekonujące, albo wymagałoby dodatkowego wyjaśnienia.

Niezależnie od tych wątpliwości poszukiwanie predyktorów zachowań innowacyjnych u przedsiębiorców wśród ich zasobów osobistych oraz próba zrozumienia procesu zależności między tymi zasobami a zachowaniami innowacyjnymi wydaje się ciekawe i nowatorskie z punktu widzenia teoretycznego i praktycznego. Autorka zdając sobie sprawę ze złożoności stawianych pytań zbudowała ambitny plan badawczy – pomiary odbyły się w trzech punktach czasowych oddzielonych od siebie siedzmiomiesięcznymi interwałami (odpowiednio 206, 178 i 84 osób badanych w kolejnych pomiarach). Jeśli adekwatnie opisano schemat badań, to przekonania o własnej skuteczności w pracy były mierzone tylko w pomiarze 1 (zmienna niezależna), wskaźniki afektu w pracy był mierzony tylko w pomiarze 2 (mediatory), a zachowania innowacyjne tylko w pomiarze 3 (zmienna zależna). Operacjonalizacja zmiennych nie budzi wątpliwości, jednak zastanawia nieco przyjęty sposób analizy. Powołując się na stosunkowo wysokie wzajemne korelacje między czterema wskaźnikami afektu w pracy (od  $r = -.37$  do  $r = .65$ ), Doktorantka zdecydowała się przeprowadzić cztery osobne analizy mediacji, a nie mediację równoległą (*parallel mediation*). Jako kowarianty do równań regresji nie zostały wprowadzone zmienne demograficzne i bazowe pomiary zmiennej zależnej i mediatora. Jeśli

takie pomiary bazowe były dokonywane, to analizy z wykorzystaniem tych pomiarów w większym stopniu odpowiadałyby na wskazywaną przez Doktorantkę potrzebą analizy „dynamicznej relacji między przekonaniem o własnej skuteczności, afektem z zachowaniami innowacyjnymi” ( str. 79). Ten dynamizm może być bowiem rozumiany jako zależność badanych relacji od czynników dodatkowych (np. zmiennych demograficznych), poszukiwanie predyktorów nie poziomu, ale zmiany w poziomie zachowań innowacyjnych, albo uwzględnienie dwukierunkowych relacji. Ten ostatni aspekt – możliwość występowania dwukierunkowych relacji między afektem a przekonaniem o własnej skuteczności – jest przez Doktorantkę dostrzegany jako potrzeba dla dalszych badań. Dotyczy to także konieczności kontrolowania zmiennych demograficznych.

Przedstawione wyniki badania drugiego doprowadziły do konkluzji, że w badanej grupie przedsiębiorców efekty mediacyjne w odniesieniu do relacji między przekonaniem o własnej skuteczności a zachowaniami innowacyjnymi występują tylko w przypadku wskaźników pozytywnego afektu w pracy (*comfort, enthusiasm*). Wynik ten był następnie wykorzystany przy planowaniu badania trzeciego.

Badanie trzecie miało charakter przekrojowy, ale przeprowadzone było w trzech obszarach kulturowych (Polska, Holandia i Hiszpania), a zmienne w planie badań zostały tak dobrane, aby umożliwić dwupoziomą analizę danych – na poziomie przedsiębiorców (z poszczególnych krajów było to 37, 22 i 26 przedsiębiorców) oraz pracowników (odpowiednio 344, 193 i 174). Ze względu na omawiane wyżej wyniki badania drugiego dotyczącego polskich przedsiębiorców, w badaniu trzecim dotyczącym przedsiębiorców i pracowników z Polski i dwóch innych krajów – w pomiarze zmiennych (a być może tylko w analizach) pominięto rolę negatywnego afektu w pracy. Decyzja ta wydaje się nie do końca uzasadniona, gdyż badanie trzecie dotyczy nie tylko innych prób i kultur niż badanie drugie, ale także rola negatywnego afektu w pracy – o czym sama Doktorantka pisała – w odniesieniu do zachowań innowacyjnych nie jest jednoznaczna i wymaga dalszej eksploracji. Przyznać jednak trzeba, że nawet z tymi dyskusyjnymi ograniczeniami zrealizowany plan badań jest imponujący i z pewnością Doktorantka oraz kierująca grantem promotorka zyskały unikalny zbiór danych, który ma szansę

stanowiąc bazę do publikacji wyników w najlepszych czasopismach z obszaru psychologii organizacji i pracy.

Wyniki analiz wielopoziomowych odpowiadają na główne postawione pytanie – innowacyjne zachowania pracowników są zależne od pozytywnego afektu w pracy (*enthusiasm*) przedsiębiorców. Pokazano także, że pozytywny afekt u przedsiębiorców (*comfort, enthusiasm*) może prowadzić do pozytywnego afektu pracowników (*comfort, enthusiasm*) oraz, że silne przekonania o własnej skuteczności w pracy u przedsiębiorców mogą prowadzić do pozytywnego afektu (*enthusiasm*) wśród pracowników. Wyniki te wpisują się świetnie w teorie, które były podstawą stawianych hipotez – np. w teorię społeczno poznawczą Bandury (1997), teorię zachowania zasobów (Hobfoll, 1989), teorię wymagania-zasoby (Bakker i Demerouti, 2007).

Doktorantka w podsumowującym rozdziale dokładnie wskazuje, w jaki sposób jej wyniki potwierdzają i przyczyniają się do rozwoju wspomnianych wyżej i innych teorii. Wspomina także o ograniczeniach badań własnych – np. stosowaniu miar subiektywnych, nie uwzględnianiu w analizach zmiennych kontekstowych, innych zasobów, itd. Zdaje także sobie sprawę, że jej wyniki mają wysoki walor praktyczny – sugerują jak należy planować oddziaływania adresowane do przedsiębiorców, aby stymulować rozwój zachowań innowacyjnych u pracowników.

W przedstawionej recenzji starałem się zreferować otrzymane przez Doktorantkę wyniki i z poczucia recenzenckiego obowiązku doszukiwać się elementów, który wymagają dodatkowego wyjaśnienia lub mogą prowokować do przemyśleń. Muszę przyznać, że zadanie to sprawiło mi dużą przyjemność. Po pierwsze dlatego, że cała praca doktorska – przygotowana przecież w języku angielskim – jest opracowaniem bardzo starannym od strony formalnej: napisana dobrym, profesjonalnym językiem, z dbałością o narrację i odpowiedni poziom szczegółowości opisu, z zastosowaniem standardów edytorskich APA. Po drugie dlatego, że jako badacz cenię stawianie prostych pytań, które prowadzą do nieoczywistych odpowiedzi udzielanych na podstawie rzetelnie przeprowadzonej i zanalizowanej serii badań. Po trzecie dlatego, że wiem, ile pracy, wysiłku, ale także współpracy, wiedzy i kompetencji wymaga przygotowanie profesjonalnego tekstu naukowego. Wszystkie te elementy sprawiają, że

Doktorantka nie tylko ma coś do powiedzenia, ale też wie jak to powiedzieć w sposób prowokujący do krytycznego myślenia.

Podsumowując, mogę z przekonaniem stwierdzić, że mgr Emilia Mielniczuk wykazała się w swojej dysertacji doktorskiej umiejętnością stawiania oryginalnych pytań badawczych z zakresu psychologii, wiedzą i umiejętnościami analitycznymi pozwalającymi na udzielanie odpowiedzi na te pytania. Stwierdzam, iż **rozprawa w pełni spełnia kryteria dotyczące nadania stopnia doktora w zakresie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia**. Spełnia także wymogi wynikające z art. 13 ust. 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003r. (Dz.U. 2014, poz. 1852).

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty **wnoszę do Rady Wydziału Nauk Społecznych o dopuszczenie mgr Emilii Mielniczuk do dalszych etapów przewodu doktorskiego.**



Dr hab. Roman Cieślak, prof. Uniwersytetu SWPS