

Warszawa, 19.05.18

dr hab. Jan Ciecuch, prof. UKSW
Instytut Psychologii,
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

Recenzja rozprawy doktorskiej
pt. *Personal values and innovative behaviour in organisation*
przygotowanej przez mgr Ewelinę Purc
pod kierunkiem dr hab. Marioli Łaguny, prof. KUL
w Instytucie Psychologii na Wydziale Nauk Społecznych KUL

INFORMACJE WSTĘPNE O ROZPRAWIE I TEMATYCE

Recenzowana rozprawa doktorska liczy 152 strony (116 stron tekstu bez bibliografii). Składa się na nią opis serii trzech badań, poprzedzonych ogólnym wstępem teoretycznym oraz zakończonych ogólną dyskusją.

Badania dotyczyły związków między preferencjami wartości (pracowników i pracodawców) a zachowaniami innowacyjnymi pracowników w pracy. Badanie 1 zostało przeprowadzone w grupie 382 pracowników i poświęcone było weryfikacji właściwości psychometrycznych, w tym zwłaszcza struktury czynnikowej polskiej adaptacji *Kwestionariusza zachowań innowacyjnych*, używanego w pozostałych dwóch badaniach do pomiaru zmiennej wyjaśnianej. Badanie 2 zostało przeprowadzone w grupie 263 pracowników i poświęcone zostało weryfikacji mechanizmu mediacyjnego, w którym związek preferowanych przez pracowników wartości z zachowaniami innowacyjnymi jest mediowany przez postrzeganą przez pracowników autonomię w pracy. Trzecie badanie zostało przeprowadzone w Polsce, Hiszpanii i Holandii w łącznej grupie 82 przedsiębiorców oraz 685 pracowników pracujących w firmach, prowadzonych przez badanych przedsiębiorców. W badaniu testowany był mechanizm mediacyjny w podejściu wielopoziomowym, w którym związek preferencji pracodawców z zachowaniami innowacyjnymi pracowników był mediowany przez postrzeganą przez pracowników autonomię w pracy.

Kwestionariusz weryfikowany w Badaniu 1 (a także częściowo w 2 i 3) posiada dobre właściwości psychometryczne, a postulowany mechanizm mediacyjny zasadniczo w znacznej

mierze został potwierdzony - zarówno w Badaniu 2 (w którym postrzegana przez pracowników autonomia mediowała związek preferowanych przez nich wartości z ich zachowaniami innowacyjnymi), jak i w Badaniu 3 (w którym owa postrzegana przez pracowników autonomia w pracy mediowała związek preferowanych wartości pracodawców z zachowaniami innowacyjnymi pracowników).

RECENZJA I OCENA

Praca doktorska mgr Eweliny Purc skonstruowana jest w taki sposób, którego nie waham się nazwać modelowym. Do najważniejszych elementów – właściwości pracy, które prowadzą mnie do takiej konkluzji należą:

1) **Dobrze przemyślany cykl trzech badań**, w których kolejne jest budowane na poprzednim, a wszystkie razem tworzą spójny cykl. Pierwsze badanie jest wstępne, narzędziowe, drugie testuje mechanizm mediacyjny w standardowy prosty sposób, ze wszystkimi zmiennymi mierzonymi u tych samych osób, a trzecie badanie, rozszerza kontekst na międzynarodowy oraz testuje bardziej wyrafinowany mechanizm, w którym dane uzyskiwane są zarówno od pracowników, jak i pracodawców.

2) **Dobre osadzenie badań w literaturze** oraz wyprowadzenie ich w taki sposób, aby do tej aktualnej światowej literatury coś dodać. To sprawia, że Badanie 1 już zostało opublikowane, a pozostałe badania, w tym zwłaszcza Badanie 3 też jest w zasadzie gotowym materiałem do publikacji. Warto też zwrócić uwagę na pewną charakterystyczną cechę naukowej twórczości zaprezentowanej w doktoracie, w kontekście osadzenia teoretycznego. Doktorantka nie tyle opisuje teorie, na których buduje swoje badania, ile je wykorzystuje do opisu rzeczywistości psychologicznej. To jest pewna subtelna granica między referowaniem jakiegoś modelu czy teorii, a wykorzystaniem go do opisu danego zjawiska. Ale ta subtelność jest według mnie tym, co odróżnia bardzo dobry tekst od tekstu akceptowalnego. W pracy doktorskiej mgr Eweliny Purc ten subtelny prób został przekroczony, co sprawia, że jest to bardzo dobry tekst.

3) **Duża biegłość i rzetelność analityczna**. Doktorantka w modelowy sposób stosuje analizy od bardzo wstępnych, testujących różnego rodzaju założenia, aż po dość wyrafinowane,

nowatorskie analizy. Mamy zatem zarówno klasyczne już testy równoważności pomiaru, jako warunek wstępny dalszych, międzykulturowych analiz, ale też również np. testowanie niebezpieczeństwa efektów metody, aż po analizy mediacji w modelu wielopoziomowym. Owa biegłość w zaawansowanych statystykach z rzetelnością u podstaw jest zupełnie wzorcowa.

4) **W cyklu badań są badania testujące mechanizmy nieoczywiste.** To również jest pewna subtelna różnica między porządną a bardzo dobrą pracą naukową. Ten próg przekraczają: (a) ujęcie postrzeganej autonomii w pracy jako w zasadzie raczej różnicy indywidualnej niż obiektywnego elementu kontekstu w Badaniu 2 i 3 oraz (b) całe Badania 3, w którym preferowane wartości pracodawców wyjaśniają zachowania innowacyjne pracowników, poprzez właśnie ową postrzeganą autonomię w pracy.

5) **Styl pisania jest niezwykle jasny i precyzyjny.** Kolejne kroki zarówno konstrukcji teoretycznej, jak i procedury empirycznej są nazywane, wyjaśniane i – co najważniejsze – uzasadniane, czasem również ze wskazywaniem innych alternatyw i argumentami za danym rozstrzygnięciem.

6) **Duża świadomość metodologiczna,** która prowadzi Doktorantkę do sformułowania katalogu ograniczeń własnych badań – zarówno każdego osobno w kolejnych rozdziałach, jak i całego cyklu w wieńczącej pracę Dyskusji wyników. Wszystko co podczas lektury zauważałem jako pewną słabość badania, znajdowałem wymienione i podsumowane przez Autorkę w dalszych częściach pracy. To cenna umiejętność znajdowania konkretnych słabych punktów we własnym projekcie badawczym i Autorka tą umiejętnością się wykazała.

W pracy znalazłem również kilka elementów dyskusyjnych, na które chciałbym zwrócić uwagę. Uporządkowałem je w kolejności od identyfikacji słabszych miejsc (w zasadzie dotyczą one tylko Badania 1), poprzez wskazanie pewnego braku, wynikającego zresztą z rosnącego apetytu w miarę lektury kolejnych badań, aż do pewnej ogólnej uwagi dyskusyjnej.

1) **Psychometria narzędzia i Badanie 1.** W badaniu pierwszym zbyt duży nacisk położony jest na strukturę czynnikową. Zbyt duży zarówno w stosunku do jej wagi w ogóle, jak i w stosunku do tego, co rzeczywiście testowano w pracy. Na poziomie przytaczanego celu i pytań



badawczych Badania 1 mówi się przede wszystkim o strukturze czynnikowej, ale testowane były też inne właściwości psychometryczne, w tym rzetelność i trafność. Nawiasem mówiąc szkoda, że w przypadku rzetelności skoncentrowano się tylko na wskaźniku Alfa Cronbacha, który jako miara rzetelności jest powszechnie krytykowany. Doktorantka skonstruowała model pomiarowy w confirmacyjnej analizie czynnikowej, zatem można było zastosować np. jakiś wskaźnik rzetelności bazujący na tym modelu. Z kolei trafność była weryfikowana dość skromnie, jedynie poprzez relację autonomii z satysfakcją z pracy. Warto byłoby znaleźć też inne miary trafności, w tym również jakieś miary obiektywne, wówczas stosowanie tego – samoopisowego – kwestionariusza w kolejnych badaniach byłoby bardziej odporne na zarzuty o zniekształcenie samoopisowe.

Struktura czynnikowa kwestionariusza jest zawsze strukturą danego zestawu itemów, zatem mówi ona więcej o zestawie itemów niż zjawisku (dlatego też nazywana jest właśnie modelem pomiarowym). W związku z tym sformułowania pojawiające się w pracy na temat *struktury zachowań innowacyjnych* są zdecydowanie na wyrost. Powodzenie testu struktury czynnikowej jest zawsze tylko w takim zakresie dobre, w jakim dobry jest wyjściowy zestaw itemów.

W przypadku Badania 1 określenie *badanie longitudinalne* jest nieco przesadzone. Odstęp to zaledwie 2 tygodnie, co w zasadzie służy testowania raczej krótkoterminowej stabilności bezwzględnej. Technicznie rzecz biorąc są to oczywiście dwa pomiary odsunięte w czasie, ale określenie *longitudinalne* zwykle jednak rezerwowane jest dla badań bardziej odsuniętych w czasie, w których angażowane są jakieś mechanizmy rozwojowe. Również wniosek z testu równoważności pomiaru między tymi dwoma pomiarami, że kwestionariusz jest równoważny *across time* jest nieco przesadzone. Ponieważ ów *time* to jednak tylko 2 tygodnie.

2) **Nieobecne połączenie schematu badania 2 i 3.** Badanie 2 testuje rolę preferencji wartości pracowników, a Badanie 3 – pracodawców. To jest dobry ciąg badań, pokazujący zresztą spójne wyniki. Zestawienie tych dwóch badań rodzi jednak ciekawość modelu, który by uwzględniał zarówno preferencje wartości pracodawców, jak i pracowników jednocześnie. W związku z tym pojawia się pytanie, dlaczego taki integrujący model nie był rozważany? Mogłoby to być łatwe rozszerzenie Badania 3 (o pomiar preferencji wartości pracowników).

3) **Nieoptymalne wykorzystanie koła wartości.** Kluczowym modelem, na którym oparto badania jest model wartości Schwartza. Doktorantka dobrze opisała zarówno podstawy teoretyczne, jak i stosowane narzędzia. W ograniczeniach własnych badań wskazała, że pewnym ograniczeniem było stosowanie modelu sprzed modyfikacji, w który zostało wyróżnionych więcej wężej zdefiniowanych wartości. Nie wydaje mi się to jednak istotnym ograniczeniem, zwłaszcza zważywszy na to, że Autorka i tak opierała się na czterech wartościach wyższego rzędu. Widzę jednak pewną inną słabość związaną z wykorzystaniem modelu wartości. Zarówno w Badaniu 2, jak i Badaniu 3 testowane są cztery modele/hipotezy – dla każdej wartości osobno. To nie jest podejście błędne, ale można by je określić jednak jako nieoptymalne. Nie wykorzystuje ono bowiem istoty modelu wartości Schwartza, a ową istotą jest współzależność wartości, co jest szczegółowo rozpisane właśnie na kole. Przyjęty schemat byłby zupełnie odpowiedni, gdyby cztery grupy wartości były od siebie względnie niezależne, a one – zgodnie z centralnym twierdzeniem modelu – takie nie są, co zresztą w opisie modelu Doktorantka poprawnie relacjonuje. W optymalnym schemacie, który uwzględniałby specyfikę modelu warto byłoby w jakiś sposób wprowadzić wszystkie cztery wartości wyższego rzędu do jednego modelu, aby w taki sposób uwzględnić, kontrolować ich współzależność.

Podsumowując, recenzowaną pracę uznaję za bardzo dobrą pracę doktorską. Bardzo dobra praca nie oznacza, że jest pozbawiona jakichkolwiek wad czy słabszych miejsc. W recenzji wskazałem te słabsze miejsca oraz miejsca dobre, które warto – być może w przyszłych badaniach – zrobić jeszcze lepszymi. Nie ma jednak wątpliwości, że (1) w rozprawie doktorskiej został postawiony oryginalny problem naukowy, (2) praca jest wyrazem ogólnej wiedzy teoretycznej Doktorantki w psychologii oraz (3) praca jest wyrazem umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych przez Doktorantkę.

WNIOSEK KOŃCOWY

Biorąc pod uwagę zaprezentowaną powyżej ocenę wartości naukowej rozprawy doktorskiej przygotowanej przez mgr Ewelinę Purc,

- stwierdzam, że **rozprawa spełnia warunki** określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o tytule naukowym i stopniach naukowych, a zatem może być dopuszczona do dalszych etapów przewodu doktorskiego

- oraz **wniosuję o wyróżnienie** pracy doktorskiej mgr Eweliny Purc.

