

12 marca 2022 r.

Prof. dr hab. Mariola Łaguna
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

**Recenzja pracy doktorskiej mgr Malwiny Puchalskiej-Kamińskiej
„Relacja między przekształcaniem pracy a zasobami pracy i zasobami osobistymi”
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Zalewskiej i dr Agnieszko Czerw
na Wydziale Psychologii SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego**

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Malwina Puchalska-Kamińska podjęła zagadnienie przekształcania pracy, dostosowywania jej do potrzeb pracowników poprzez dokonywanie zmian w wymaganiach i zasobach pracy. Jest to zagadnienie bardzo ważne, co pokazała wyraźnie sytuacja ograniczeń i zmian w sposobie świadczenia pracy wprowadzanych w organizacjach w związku z pandemią. Wydaje się, że to bardziej elastyczne podejście do pracy pozostanie z nami na dłużej, dlatego poznanie indywidualnych i organizacyjnych czynników, które mogą stymulować różne strategie przekształcania pracy ma znaczenie nie tylko poznawcze, ale także praktyczne dla organizacji. Podjęte zagadnienie jest więc ważne i aktualne, a zrealizowane przez Doktorantkę badania wnoszą nowy wkład do jego lepszego zrozumienia.

Rozprawa doktorska mgr Malwiny Puchalskiej-Kamińskiej składa się z wprowadzenia teoretycznego oraz części empirycznej, w której opisano dwa badania, a także ogólnej dyskusji wyników tych badań. Nie jest więc raportem z pojedynczego badania empirycznego, ale raportem z szerszego projektu badawczego, co zasługuje na uznanie. Omawiając poszczególne części rozprawy wskażę na ich mocne strony i drobne niedociągnięcia.

Wprowadzenie teoretyczne jest bardzo klarowne, dobrze napisane, ma logiczną strukturę. Autorka prezentuje w nim ogólny problem badawczy oraz omawia analizowane w badaniach empirycznych zmienne i postulowane zależności między nimi. Wykazuje przy tym bardzo dobrą orientację w szerokiej, w tym najnowszej, literaturze przedmiotu, znajomość aktualnego stanu analiz teoretycznych i badań empirycznych (spis bibliograficzny liczy 25

stron). Potrafi przy tym właściwie ocenić wartość badań, np. metaanaliz. Tekst jest logicznie uporządkowanym, spójny, dobrze zredagowany. Na uwagę zasługuje umiejętność przenoszenia koncepcji teoretycznych z innych działów psychologii (np. psychologii społecznej, psychologii osobowości) i adaptowania ich do psychologii organizacji dla lepszego wyjaśnienia analizowanych zjawisk (np. wskazanie sprawczych i wspólnotowych zasobów pracy). Pewien niedosyt budzi uargumentowanie, dlaczego wybrano te, a nie inne zmienne do analizy w badaniach własnych. Przedstawiona argumentacja mogłaby zostać pogłębiona, co warto dopracować na etapie publikacji wyników badań. Trochę niekonsekwentnie sformułowany jest także cel badań – mowa o wpływie, podczas, gdy badania o charakterze korelacyjnym pozwalają wnioskować o związku między zmiennymi. Autorka używa tych terminów zamiennie w różnych miejscach tekstu, co wprowadza pewną niekonsekwencję. Są to jednak uwagi, które można wykorzystać w dalszej pracy naukowej, nie umniejszają one mojej ogólnie wysokiej oceny rozdziałów teoretycznych pracy.

Badanie pierwsze miało charakter korelacyjny, uczestniczyła w nim relatywnie duża próba 220 pracowników różnych organizacji. Przyniosło ono odpowiedź na pytanie o związki zasobów pracy ze strategiami jej przekształcania. W analizie uwzględniono autonomię w pracy oraz wsparcie ze strony przełożonego i pozytywne relacje ze współpracownikami. Poprawnie przeprowadzone i opisane wyniki analiz prostych korelacji parami oraz analiz regresji wskazały na znaczenie każdego z tych zasobów dla czterech wyodrębnionych strategii przekształcania pracy. Doktorantka potwierdziła wystarczającą rzetelność narzędzi pomiarowych, opisała poprawnie wszystkie etapy swoich analiz, dokonała też poprawnej dyskusji uzyskanych wyników, odwołując się do szerokiej literatury przedmiotu. Drobną uwagę językową dotyczy sposobu opisywania wyników analizy regresji – nie tyle jakaś zmienna w modelu wielozmiennym nie pozwala przewidywać zmiennej zależnej, co nie jest istotnym statystycznie predyktorem, ma jednak swój wkład w ogólną wyjaśnianą wariancję zmiennej zależnej.

Drugie badanie uwzględniało dwa pomiary zmiennych, co zwiększyło jego potencjał wyjaśniający, w stosunku do pierwszego badania. Doktorantka testowała w nim nie tylko związki zasobów pracy ze strategiami jej przekształcania, ale także sprawdzała czy przekonanie o własnej skuteczności w przekształcaniu pracy, traktowane jako zasób osobisty, pełni rolę pośredniczącą między zasobami pracy a strategiami przekształcania pracy. Dodatkowo przeprowadziła także analizy nazwane analizami skoncentrowanymi na osobie, w ramach których wyodrębniła powtarzające się konfiguracje zasobów pracy i sprawdziła towarzyszące im strategie przekształcania pracy. Pozwoliło to znacznie poszerzyć wgląd w

analizowane zjawisko, w stosunku do wyników badania pierwszego. Dane zebrane zostały w dwóch pomiarach, odpowiednio od 306 i 146 pracowników, w odstępie ok. 5 tygodni.

Doceniam podjęty duży wysiłek związany ze zbieraniem danych w organizacjach, pozyskiwaniem zgody zarządu itd. Doktorantka opisała staranie procedurę badania, dokonała analiz wstępnych, weryfikując rzetelność narzędzi pomiarowych, porównując osoby, które uczestniczyły w pomiarze drugim z tymi, którzy odpadli z próby po pierwszym pomiarze. Poprawnie przeprowadziła analizy mediacji z wykorzystaniem rekomendowanej aktualnie metody bootstrapowej i kompetentnie opisała ich wyniki. Docenić należy zwłaszcza czasowe rozdzielenie predyktorów od mediatorów i zmiennych zależnych, możliwe dzięki zastosowaniu schematu badań z dwukrotnym pomiarem. Pozwoliło to prześledzić dynamiczne zależności między trzema zasobami pracy, trzema przekonaniem o własnej skuteczności w zakresie przekształcania pracy oraz czterema strategiami przekształcania pracy. Doktorantka umiejętnie poradziła sobie z wielością analizowanych zmiennych, syntetycznie opisując uzyskane wyniki i poddając je poprawnej interpretacji. Co do mankamentów tej części pracy, to w opisie korelacji zdarzają się nadinterpretacje – wysuwanie wniosków przyczynowo skutkowych, gdy uprawnione jest jedynie wskazywanie na związki między zmiennymi (pomimo zastosowania dwukrotnego pomiaru). W tekście pojawiają się także czasem niezręczności językowe, np. „hipoteza okazała się nieistotna” (np. s. 135), „hipotezy wymagają replikacji” (np. s. 140), czasem brakuje też wcięć akapitowych.

Interesujące wyniki przyniosła analiza skupień, która pozwoliła wyodrębnić trzy profile pracowników o różnym dostępie do zasobów pracy. Opis sposobu przeprowadzenia tej analizy nie jest dla mnie jednak w pełni jasny. Wskazano, że przeprowadzono pięć analiz, wybierając różną liczbę skupień. Przyjmowanym zazwyczaj sposobem raportowania wyników analizy skupień jest zobrazowanie ich wykresem pokazującym różne opcje grupowania osób badanych, wskazującym możliwości wyodrębnienia różnej liczby skupień. Pewna niejasność na tym etapie nie podważa jednak sensowności przyjętego rozwiązania, w którym wyodrębniono trzy relatywnie liczne skupienia, które charakteryzowane były przez logiczne różnice w układzie zasobów pracy. Pozwoliło to wskazać, jakie strategie przekształcania pracy stosują pracownicy z każdej z tych grup.

Rozprawa jest zakończona podsumowaniem i dyskusją wyników, zawiera także omówienie wskazówek dla praktyków i określenie kierunków przyszłych badań. Doktorantka kompetentnie wskazała na ograniczenia swoich badań, umiejętnie odniosła uzyskane w nich wyniki do szerokiej literatury przedmiotu, poddając je wieloaspektowej dyskusji. Ponownie wykazała się tu dobrą znajomością literatury i umiejętnością wyciągania trafnych wniosków.

Podsumowując, oceniam bardzo pozytywnie recenzowaną rozprawę doktorską, zarówno pomysł badawczy, jak i program badań empirycznych, a także sposób opracowania i prezentacji wyników badań. Zrealizowany projekt badawczy dowodzi kompetencji naukowych Doktorantki, wskazuje na umiejętność projektowania złożonego programu badań empirycznych, analizy ich wyników, poprawnego wyciągania wniosków oraz umiejętności redagowania tekstów naukowych. Stwierdzając, że opiniowana praca w pełni zasługuje na pozytywną ocenę, wnioskuję o dopuszczenie mgr Malwiny Puchalskiej-Kamińskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Monika Łopuch