

Biały Dwór, 15 marca 2024r.

dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. Uniwersytetu SWPS
Uniwersytet SWPS
Instytut Psychologii, Filia w Katowicach
Interdyscyplinarne Centrum Badań
Aktywności Społecznej i Dobrostanu FEEL&ACT WELL

Recenzja rozprawy doktorskiej Pana magistra Krzysztofa Grali na temat „Rola zasobów organizacyjnych i zasobów osobistych w budowaniu zaangażowania w pracy”

Na podstawie Decyzji Stałej Komisji Senatu Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej ds. nadania stopnia doktora w dyscyplinie psychologia, podjętej 24 stycznia 2024 r., dokonałam oceny pracy doktorskiej Pana mgra Krzysztofa Grali pod tytułem „**Rola zasobów organizacyjnych i zasobów osobistych w budowaniu zaangażowania w pracy**”. Praca została przygotowana w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie pod kierunkiem Pana dr hab. Łukasza Baki, profesora APS. Z rozprawą zapoznałam się wnikliwie i z dużym zainteresowaniem, dziękuję bardzo za możliwość jej zrecenzowania.

Formalno – merytoryczne kryteria oceny

Ocenę rozprawy Pana magistra Krzysztofa Grali oparłam na kryteriach określonych w obowiązującej Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późniejszymi zmianami), w szczególności na treści art. 187, zgodnie z którym rozprawa doktorska powinna spełniać cztery warunki:

1. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

2. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.
3. Rozprawę doktorską może stanowić praca pisemna, w tym monografia naukowa, zbiór opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych, praca projektowa, konstrukcyjna, technologiczna, wdrożeniowa lub artystyczna, a także samodzielna i wyodrębniona część pracy zbiorowej.
4. Do rozprawy doktorskiej dołącza się streszczenie w języku angielskim, a do rozprawy doktorskiej przygotowanej w języku obcym również streszczenie w języku polskim. W przypadku gdy rozprawa doktorska nie jest pracą pisemną, dołącza się opis w językach polskim i angielskim.

Ocena rozprawy doktorskiej

Opierając się na wymienionych wyżej kryteriach, ocenę rozprawy doktorskiej Pana magistra Krzysztofa Grali przedstawię w odpowiadającym im porządku.

W pierwszej kolejności przeanalizowałam dysertację w kontekście **wymagań stawianych ustawowo w pierwszym kryterium oceny** tj. w zakresie wiedzy teoretycznej Kandydata oraz jego umiejętności prowadzenia badań naukowych. Z przekonaniem i z satysfakcją, stwierdzam, że Doktorant posiada dużą ogólną wiedzę teoretyczną w dziedzinie psychologii, ale również wiedzę specjalistyczną w zakresie psychologii pracy i organizacji. Wiedza z klasycznie rozumianej psychologii pracy i organizacji jest wzbogacona o nowoczesne, aktualne treści z zakresu psychologii biznesu, psychologii pozytywnej, jak również o solidną porcję wiedzy z zakresu metodologii nauk i metod analizy statystycznej. Doktorant operuje wiedzą biegle, płynnie, ze swobodną przeczutnością. Przekonują o tym nie tylko treści zawarte w pierwszej części pracy poświęconej rozważaniom teoretycznym, ale także w pozostałych dwóch częściach opisujących badania empiryczne.

Autor prezentuje aktualny stan wiedzy teoretycznej oraz wyniki badań empirycznych w zakresie interesującej Go problematyki zaangażowania w pracę i jego potencjalnych korelatów oraz dokonuje wnikliwego przeglądu koncepcji dotyczących zasobów w pracy.

Przegląd literatury przeprowadzony przez Doktoranta jest bardzo obszerny, można powiedzieć, że jest wyczerpujący. Analiza tekstów i wyników badań jest wnikliwa i krytyczna. W oparciu o nią Autor wyciąga poprawne wnioski, stanowiące podstawę zbudowania autorskiego modelu badawczego obejmującego antycypowane relacje pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zasobami w pracy. Stosownie do przyjętego modelu Autor

zaplanował dalsze etapy procesu badawczego prowadzące do zweryfikowania przyjętych hipotez badawczych. W mojej ocenie Autor udowodnił, że posiada dobre, odpowiednie na tym etapie rozwoju naukowego, umiejętności w zakresie planowania i realizacji procesu badawczego oraz prezentacji jego wyników.

Praca napisana jest poprawnym, komunikatywnym językiem naukowym. Autor prowadzi wywód naukowy w sposób logiczny, konsekwentny oraz jasny i przekonujący dla czytelnika. Uzasadnienie teoretyczne modelu badań jest poprawne i trafne. Źródła uzasadnień znajdują się głównie w funkcjonujących teoriach. Część uzasadnień wynika również bezpośrednio z opisywanych przez Autora, występujących w tym obszarze wiedzy, wyraźnych deficytów.

Literatura przedmiotu przygotowana przez Doktoranta jest bardzo trafnie dobrana, jest aktualna i wyczerpująca.

Zdarzają się w pracy drobne uchybienia czy nieścisłości, ale pozwolę sobie odnieść się do nich zbiorczo w dalszej części recenzji.

Podsumowując, na podstawie dostępnych mi wywodów Autora, z przekonaniem stwierdzam, że zaprezentowana przez Niego wiedza oraz umiejętność prowadzenia pracy naukowej spełniają wymogi ustawowe.

W kwestii **kryterium drugiego oceny rozprawy doktorskiej** należy podkreślić, że Doktorant sformułował problem badawczy, dotyczący generalnie szeroko rozumianych relacji pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zasobami zadaniowymi, zasobami interpersonalnymi, zasobami przywództwa oraz wybranymi zasobami osobistymi, ze szczególnym uwzględnieniem mediacyjnej roli zasobów osobistych związku pomiędzy zasobami organizacyjnymi a zaangażowaniem w pracę.

W zasadzie wszystkie elementy objęte badaniem są opisywane w dostępnej literaturze przedmiotu. W różnorodnych konfiguracjach pojawiają się one w wielu badaniach. Sam fakt wykorzystania ich przez Doktoranta nie nosi znamion oryginalności, jednak ujęcie w jednym badaniu zarówno zasobów organizacyjnych, jak i zasobów osobistych, a także zastosowanie w nich zagregowanych wskaźników zasobów w pracy odnoszących się do trzech obszarów:

a) zadań pracowniczych, b) relacji koleżeńskich i c) przywództwa, nosi już wyraźne znamiona nowości i oryginalności. Na szczególne podkreślenie zasługuje to, że Doktorant modeluje jednocześnie relacje pomiędzy wieloma zmiennymi objaśniającymi i zmienną objaśnianą, przy uwzględnieniu ich relacji pośrednich, konkretnie mediacji. Biorąc pod uwagę, że model badawczy został skonstruowany w wyniku syntezy dużej ilości informacji, uzyskanych przez Doktoranta dzięki bardzo szerokiej i wnikliwej analizie aktualnego stanu wiedzy, zarówno w zakresie rozważań teoretycznych, jak i badań empirycznych w tej dziedzinie, niesie on w

sobie duży potencjał dobrego opisu wybranego fragmentu rzeczywistości. Autor bardzo trafnie wyłapuje luki i deficyty we wcześniejszych badaniach i umiejętnie wykorzystuje je w swojej pracy.

Proces badawczy został zaplanowany i zrealizowany bardzo precyzyjnie i logicznie. Badanie objęło trzy odrębne etapy. W pierwszym etapie doktorant dokonał wręcz modelowej adaptacji dwóch narzędzi badawczych i precyzyjnie określił ich własności psychometryczne. W dwóch kolejnych etapach, w ramach dwóch odrębnych procedur badawczych, przeprowadził weryfikację dwóch grup hipotez badawczych.

Wspomniane badania są w każdym aspekcie zrealizowane bezbłędnie, wnioskowanie jest poprawne a dyskusja wyników wyczerpująca. Doktorant odniósł się też do ograniczeń swoich badań i wytyczył kierunki badań przyszłych, napisał też o ich praktycznych implikacjach, co jest wartościową i wartą rozwinięcia częścią pracy.

Reasumując, w mojej ocenie, zaplanowane i zrealizowane przez Doktoranta wieloaspektowe badania są w pełni oryginalnym rozwiązaniem podjętego problemu naukowego i spełniają tym samym drugi warunek ustawy.

Odnosząc się do **trzeciego z kryteriów ustawowych**, to znaczy formy przedłożonej rozprawy doktorskiej, stwierdzam, że posiada ona wszystkie znamiona monografii naukowej, jej jedynym brakiem w tej kwestii jest to, że nie została ona opublikowana. Nie czynię oczywiście z tego faktu zarzutu, szczególnie, że jestem przekonana, że zasługuje ona na publikację w przyszłości po stosunkowo niewielkiej redakcji.

Rozprawa została napisana w języku polskim, stąd zgodnie z wymogami **czwartego kryterium ustawowego**, Doktorant dołączył streszczenie rozprawy w języku angielskim. Do rozprawy dołączono też streszczenie w języku polskim, które nie jest wymagane.

Kończąc niniejszą recenzję, chciałabym zwrócić uwagę Autora na uchybienia i niejasności oraz uczynić jednocześnie pewne sugestie dotyczące potencjalnych zmian, na etapie ewentualnego późniejszego przygotowywania dysertacji do publikacji.

Uprzejmie proszę o odniesienie się do poniższych uwag.

Dlaczego zmienna objaśniana została przetłumaczona jako „zaangażowanie w pracę”, a nie „zaangażowanie w pracę”, które jest najczęściej spotykane w piśmiennictwie polskim? Nawet autorka wspomnianej przez Doktoranta adaptacji narzędzia do badania tej zmiennej (Szabowska-Walaszczyk, 2011) używa innego określenia.

W opisie procedury badań zabrakło odniesienia do zgody komisji etycznej, informacji przekazywanej badanym na temat celu badania i wyrażenia przez nich świadomej zgody na

udział w badaniu. Autor wspomina, że informacja o „osobie prowadzącej badanie, celu i procedurze badania, stosowanych zasadach etycznych” została przekazana właścicielom/prezesom/dyrektorom organizacji, gdzie Autor chciał prowadzić badania, jest też wzmianka o anonimowości i dobrowolności, jednak opis tych kwestii już standardem. Rozumiem, że Doktorant zadbał o to, że zabrakło tylko opisu, który na pewno będzie wymagany przy publikacji treści pracy.

Autor twierdzi, że Badanie 2. było pewnego rodzaju wstępem do Badania 3. Nie znalazłam w treści pracy przekonującego wyjaśnienia tej tezy. Biorąc pod uwagę, że oba badania wykonano na innych próbach badawczych, wydaje mi się, że w zbyt małym stopniu Autor wykorzystał potencjał porównania wyników obu badań.

Jakie argumenty przemawiały za badaniem poprzecznym w Bad. 2., a za badaniem podłużnym w Bad. 3.? Dlaczego nie zastosowano badania podłużnego w obu przypadkach?

Autor, z pełną świadomością i przekonaniem stosuje badanie podłużne z odroczeniem pomiarów, antycypując i przeciwdziałając błędowi wspólnej metody. Dlaczego tego błędu Autor nie przewidywał w Badaniu 2.? Czy interwał czasowy wynoszący 10 miesięcy nie jest zbyt długi? Czy Autor nie obawiał się efektu osłabienia lub wygaszenia relacji, szczególnie, że niektóre z badanych zmiennych wydają się być mało odporne na wpływy wynikające ze zmian w otoczeniu. Proszę o ustosunkowanie się do tej uwagi.

Na stronie 109 do tytułu podrozdziału 8.3.5 Testowanie założenia o mediującej roli przekonania... moim zdaniem wkradła się niezręczność językowa. Testuje się tezę, twierdzenie, a nie założenie.

Autor opiera decyzję o normalności rozkładu na wartościach skośności i kurtozy. Proszę o wyjaśnienie, dlaczego nie robi tego w oparciu o test Shapiro-Wilka, a ww. wartości nie traktuje jako informacji dodatkowej.

Praca jest generalnie przejrzysta i interesująca w lekturze. Podział pracy na części jest klarowny i logiczny, uwzględnia specyfikę problemu, jak i strukturę procesu badawczego. Sądzę jednak, że tak duże rozdrobnienie spisu treści, szczególnie w kontekście potencjalnej publikacji, może zniechęcać czytelnika. Taki spis treści ułatwia dotarcie do konkretnej informacji, jednak dla czytelnika, który na podstawie szybkiego oglądu spisu treści dokonuje oceny zawartości pracy i podejmuje decyzję o jej przeczytaniu lub odrzuceniu, może być zniechęcający.

Z perspektywy potencjalnej publikacji część „Zakończenie” wydaje się zbędna, zwłaszcza po sześciu obszernych, poprzedzających go akapitach dyskusji wyników.

Kończąc, chcę podkreślić, że Doktorant posiada bardzo dobre umiejętności w zakresie planowania prowadzenia i opisu procesu badań naukowych, co z pewnością potwierdzi jeszcze wielokrotnie w swojej dalszej karierze naukowej.

Podsumowanie

Podsumowując recenzję rozprawy doktorskiej i gratulując przedłożonej dysertacji Panu magistrowi Krzysztofowi Grali, a także Panu Promotorowi, stwierdzam, że rozprawa doktorska „Rola zasobów organizacyjnych i zasobów osobistych w budowaniu zaangażowania w pracy” spełnia wszystkie wymogi określone w obowiązującej Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późniejszymi zmianami), w szczególności wymogi art. 187, stawiane pracom doktorskim. W związku z powyższym wnoszę o dopuszczenie Doktoranta mgra Krzysztofa Grali do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Ponadto, ze względu na stronę merytoryczną pracy, stawiam wniosek o opublikowanie rozprawy w postaci monografii w całości lub raczej jej znaczącego fragmentu, po redakcji, która pozwoli usunąć treści mniej istotne.

Agata Chudzicka - Czupata