

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Martyny Wojtaś pt.

OBSZARY ZALEŻNOŚCI WARTOŚCI JA ORAZ POZYTYWNE I NEGATYWNE POSTAWY WOBEC

PRACY A DOBROSTAN I EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKA

napisanej pod kierunkiem dr hab. Anny Marii Zawadzkiej, prof. UG oraz promotora

pomocniczego dr Doroty Godlewskiej-Werner

Dysertacja naukowa p. mgr Martyny Wojtaś osadzona jest w psychologii pracy oraz psychologii pozytywnej. Znaleźć można także nawiązania do psychologii społecznej oraz psychologii osobowości, emocji i motywacji. Teoretyczne obszary pracy znajdują swoje odzwierciedlenie w tytule pracy, który wprost wskazuje, że zamierzeniem Autorki jest ustalenie predyktorów dobrostanu i efektywności pracowników, a tych upatruje w czynnikach wartościowania siebie jako osoby i postawach do pracy. Tak sformułowany główny problem badawczy jest zgodny z aktualnymi trendami w psychologii, które podkreślają kluczowe znaczenie osobowych czynników w doświadczaniu i interpretowaniu siebie i świata oraz w działaniu człowieka.

Ocena formalnej strony pracy

Recenzowana rozprawa ma profil teoretyczno-empiryczny więc jej struktura jest dostosowana do wymogów tak właśnie założonego profilu. Jest ona spójna logicznie i koherentna merytorycznie. Jej trzy pierwsze rozdziały stanowią tzw. część teoretyczną będącą bazą koncepcyjną dla badań własnych Autorki. Nazewnictwo rozdziałów i ich treść są poprawnie dobrane zarówno z uwagi na tytuł pracy jak i cel badań własnych. Rozdziały od czwartego do dziesiątego stanowią części metodologiczno-empiryczne. Struktura części empirycznej projektu badawczego jest ciekawa, obejmuje cztery odrębne badania. Rozdział 4 dotyczy ogólnych założeń metodologicznych całego projektu badawczego, kolejny jest krótkim raportem z adaptacji narzędzia CSWS-PL (kwestionariusza do badania obszarów zależności wartości JaO, a następne cztery rozdziały poświęcone są kolejnym czterem badaniom (korelacyjnymi i eksperymentalnym), w których Doktoranta przypomina podstawy metodologiczne badania oraz prezentuje wyniki wraz z ich interpretacją statystyczną. Taka struktura pracy dobrze odzwierciedla sposób budowania projektu

badawczego, autokorektę wcześniejszych etapów rozwiązania problemu oraz postępującą surowość metodologiczną w projektowaniu badania eksperymentalnego. Każdy rozdział empiryczny jest poprzedzony przypomnieniem postawionych hipotez, operacjonalizacją zmiennych. Taka struktura jest prawidłowa i wprowadza uporządkowanie w wywodzie Doktorantki i pozwala na łatwe śledzenie kolejnych kroków postępowania badawczego.

Pracę kończy rozdział dziesiąty, w którym Doktorantka dokonuje dyskusji nad wynikami, wyznacza kierunki przyszłych badań, wskazuje na ograniczenia badań własnych oraz podaje implikacje praktyczne. Praca jest dopełniona bibliografią i pomocniczymi elementami jak załączniki oraz spisy tabel, rysunków. Bibliografię zapisano na 17 stronach.

Cała praca liczy 228 stron, w ramach których podstawy teoretyczne obejmują 72 strony, a część metodologiczno-empiryczna liczy 118 stron. Struktura pracy jest prawidłowa nie tylko w zakresie kolejności i kompletności rozdziałów, oraz wzajemnym ich dopełnianiu się, ale także w proporcji części metodologiczno-empirycznej i teoretycznej. Dominacja części metodologiczno-empirycznej wobec teoretycznej jest właściwa dla dysertacji o profilu badawczym.

Rysunki i tabele są przygotowane starannie, adekwatnie są zatytułowane, umieszczone we właściwej kolejności i właściwym miejscu pracy oraz korespondują z treścią pracy. W ostatnim rozdziale pracy (str. 181, 183, 185) znajdują jedynie brak korespondencji tytułów podrozdziałów z treścią przeprowadzonych badań bowiem Doktorantka interpretuje wyników swoich czterech badań postaw do pracy oraz obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem w pracy, choć dobrostan w pracy był wyjaśniany wpływem powyższych zmiennych jedynie w badaniu 3 w pozostałych badaniach badany był dobrostan ogólny/ z życia. Także mnogość narzędzi używanych w badaniach doktorantki nie została trafnie przyporządkowana do badań w tabeli 1, gdzie narzędzie CSWS-PL widnieje jako wykorzystywane w wszystkich czterech badaniach co wydaje się pomyłką w świetle treści dotyczących metodologii badań eksperymentalnych. Nie mam też pewności czy w badaniu 1 użyto CSWS-PL ponieważ w tabeli 1 oraz na str. 118 jest taka wzmianka ale na str. 117 oraz w prezentacji wyników jest mowa o wykorzystaniu WorkBAT do badania postaw do pracy. Zakładam, że są to drobne niedociągnięcia wynikające z nieuwagi.

Język, styl pisania oraz oznaczenia zmiennych w tabelach są staranne, jasne i przyjazne dla czytelnika. Doktorantka posługuje się nazwami zmiennych i konstruktów (a nie nazwami skal

używanych narzędzi) przy analizowaniu wyników i ich interpretacji, co doceniam tym bardziej, że często spotykam ten błąd w pracach młodych badaczy.

Niezwykle pomocne jest zamieszczanie tabeli obrazującej operacjonalizację zmiennych (tabela 1) oraz tabeli z podsumowaniem testowanych hipotez (tabela 38). Natomiast bez tytułów tabel, ich spis ze str. 219 jest w zasadzie nieprzydatny.

Ocena merytoryczna dysertacji

Jako bazę teoretyczną wyjaśnianego konstruktów Autorka przyjęła dobrostan w perspektywie hedonistycznej oraz eudajmonistycznej słusznie wskazując, że badanie obu aspektów łącznie pozwala na trafne przewidywanie zdrowia, powodzenia życiowego, efektywności oraz trwałości zadowolenia. Autorka właściwie wybrała z bogactwa modeli/teorii szczęścia te które wykorzystuje do budowania własnego celu badawczego: ewaluatywny model dobrostanu, teorię celową, oraz model Kahnemana, które wskazują poznawcze i emocjonalne komponenty dobrostanu subiektywnego. Eudajmonistyczny wymiar dobrostanu rozumiany jest zgodnie z 6-czynnikowym modelem Ryff, modelem dobrostanu społecznego Keyesa, a także jako efekt motywacji wewnętrznej (SDT: Deci, Ryan, 2000). Szczególnie ta ostatnia jest ważnym fundamentem pozwalających opisać dynamikę dobrostanu osób aktywnych zawodowo. Doktorantka zgrabnie uzasadnia, że wiele działań, postaw i doświadczeń człowieka spełnia kryteria eudajmonistycznego dobrostanu (zaangażowanie, powołanie w pracy, flow, pasja...) jeśli tylko służy rozwojowi. Wskaźnikami eudajmonistycznymi dobrostanu przyjętymi w pracy są gotowość do samonaprawy, poczucie sensu (szczególnie sensowność pracy), ogólne wskaźniki dobrostanu psychologicznego i społecznego. Wszystkie przyjęte wskaźniki dobrostanu odnoszą się do „rozmytych” i ogólnych doświadczeń emocjonalnych i ocen życia (Kowalik, 2000) albo pracy oraz potencjalnych zachowań prorozwojowych, Autorka pomija – i słusznie, treściowe komponenty dobrostanu ogólnego i w pracy, które w planowanych badaniach służących odkryciu ogólnej zasady uwarunkowań dobrostanu nie miałyby znaczenia.

Generalnie wywód na ten temat złożoności istoty, uwarunkowań i efektów dobrostanu hedonicznego oraz eudajmonistycznego jest logiczny, spójny wewnętrznie i wyczerpujący, prawidłowo dobrano dane empiryczne oraz zinterpretowano wyniki wcześniejszych badań. Stąd rozumiem w kolejnych badaniach Doktorantki decyzja o poszerzeniu wskaźników dobrostanu albo też poszukiwaniu najlepszych jego miar. Podstawy teoretyczne i wynikające z tego narzędzi dobrane do jego pomiaru skłaniają mnie do postawienia pytania: dlaczego

Doktorantka nazwała hedonistyczny dobrostan wymiarem emocjonalnym dobrostanu? Taka nazwa podkreśla zaangażowanie procesów emocjonalnych a jednocześnie Doktoranta operacjonalizuje ten dobrostan jako satysfakcję życia, i inne miary oceny życia, które angażują głównie procesy poznawcze (porównywanie, interpretowanie, syntezę...). Kolejną wątpliwość mam jeśli chodzi o rozumienie złego samopoczucia – ill-being, które Doktorantka identyfikuje jako stres, depresja czy wypalenie zamiast niezadowolenia (czyli bez dysfunkcyjnych konotacji albo bez dystalnych skutków np. zdrowotnych złego samopoczucia). Ciekawa jestem opinii Doktorantki wobec tych zagadnień.

Niezwykle ważne wydaje mi się zwrócenie się w poszukiwaniu czynników dobrostanu ku wartościom. Odwołanie się do koncepcji wartości Schwartza, badań nad efektem wewnętrznych/ zewnętrznych celów Kasserera, autodeterminacji Rayana i Deciego oraz koncepcji obszarów zależności wartości Ja Crokera i Wolfe są trafnym wyborem, aby wyjaśnić potencjalne związki wartościowania siebie, wyboru celów i ich konsekwencji dla dobrostanu i efektywności. Docenić należy tak ważną pracę Doktorantki nad adaptacją kulturową narzędzia do badania obszarów zależności wartości Ja, która poprowadzona została zgodnie z aktualnymi zasadami metodologicznymi adaptacji kwestionariuszy w psychologii. Rozumienie efektywności pracy Doktorantka przyjęła za Motowidło co odpowiada bieżącym trendom i przyjęła wskaźniki obiektywne do jego pomiaru – por. str. 17 (nie w pełni oddaje to rzeczywiste działanie bowiem w badaniu 3 przyjęła wskaźniki subiektywne). Postawy do pracy są bodaj najczęściej badanym konstruktem w psychologii pracy i organizacji. Do postaw zalicza się także te konstrukty, które Doktorantka zaliczyła jako wskaźniki dobrostanu np. zaangażowanie („stan umysłu...”, Schaufeli), pasję (gotowość do angażowania się w działanie, które się lubi, wymaga kompetencji i czasu, które można nazwać... Vallerand) czy zadowolenie z pracy („ocena pracy i towarzyszące jej emocje i nastroje doznane w pracy...” Lock). Piszę o tym, aby zachować czujność wobec ortogonalności konstruktywów, które stały się inspiracją dla zmiennej zależnej i niezależnej.

Autorka przyjmuje postawę pozytywną (zadowolenie) albo negatywną (punitywną) wobec pracy zaczerpnięte z dwóch wskaźników pracoaholizmu (zadowolenia i przymusu ale bez zaangażowania z propozycji Robbins i Spence) oraz z historycznego ustosunkowania do pracy jako takiej (punitywnej, instrumentalnej, autotelicznej i normatywnej, propozycji Terelaka oraz Czerw). To odważna decyzja bowiem modele, które legły u podstaw takiego wyodrębnienia nie zyskały szerokiego wsparcia empirycznego, co także ujawniło się w

trafności teoretycznej narzędzia PWP (Czerw, 2013), gdzie jeden wymiar postawy do pracy opisuje postawę od hedonistyczno-autotelicznej do punitywnej. W tym momencie zapytuję Doktorantkę o wykorzystanie tego narzędzia w badaniu 2: w jaki sposób wyróżniła negatywną i pozytywną postawę do pracy skoro jest to jeden wymiar ciągły?, jakie kryteria legły u podstaw dychotomizacji tej postawy (a ta została uwzględniona w brzmieniu hipotez badawczych odwołujących się wprost do postawy punitywnej - nazwanej negatywną oraz pozytywną czyli zadowolenia (a dokładnie postawy autoteliczno-hedonistycznej)? To pytanie jest także zasadne z punktu widzenia dychotomicznego wyjaśniania wyników z badania 2, gdzie postawa jest jednowymiarowa i wprowadzana do analiz jako zmienna ciągła natomiast interpretowana raz jako postawa pozytywna a raz jako negatywna (str, 152- 154).

Sens pracy został przyjęty jako konstrukt podmiotowy odnoszący się do poczucia znaczenia pracy w wymiarze osobistym i dla dobra wspólnego (Steger, 2012) co Doktorantka odnosi do jednej domeny życia- pracy. To ważne i ciekawe poszerzenie obszaru zmiennej objaśnianej uwzględnionej w badaniu 2. Teoretyczna propozycja sensu pracy została wyczerpująco omówiona koncepcyjnie oraz potwierdzona wynikami badań w kontekście jej uwarunkowań oraz korzyści dla pracownika oraz w wymiarze społecznym. Jako najciekawsze poznawczo oraz kluczowe dla projektowania modelu badań własnych uznaję podrozdziały 2.4 oraz 3.3. , w których Autorka ukazuje mechanizmy potencjalnych zależności i wpływu postaw do pracy oraz znaczenia obszarów wewnętrznego i zewnętrznego, w których osoba upatruje wartości siebie i prawdopodobnie także poziomu samooceny dla dobrostanu ogólnego, przeżywanych emocji, dobrostanu i efektywności i pracy. Mechanizmów tych relacji Doktorantka upatruje w procesach motywacyjnych i kierunku wzbudzenia motywacji wewnętrznej i zewnętrznej odwołując się głównie do makroteorii Ryana i Deciego, która ma rzeczywiście kluczowe znaczenie objaśniające innych postaw (i zachowań- niestety rzadko badanych) np. zaangażowania (Schaufeli i in. 2006), pasji (Vallerand, 2015), kształtowania pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001) czy wielu ujęć wartości i celów. Niemniej występowanie regulacji autonomicznej albo kontrolowanej zachowania pracownika nie było przedmiotem niniejszego badania, stąd jest konieczność zachowania ostrożności w wyjaśnianiu tym konstruktem wyników badania własnego.

Podsumowując część teoretyczną dysertacji, satysfakcjonujący jest wybór teorii i modeli teoretycznych do objaśnienia istoty i dynamiki konstruktów, wskazanie korelatów dobrostanu i efektywności w pracy, predyktorów oraz konsekwencji postaw i obszarów zależności wartości Ja. Zauważam także krytyczne uwagi Autorki wobec niektórych wyników

badania, ich niespójności, albo ich braku, co próbuje uzupełnić albo wyjaśnić badawczo w swoim projekcie.

Część metodologiczna pracy została zapoczątkowana właściwie sformułowanym celem badań jako: „pogłębienie wiedzy o obszarach zależności wartości Ja i postawą do pracy ... i dobrostanu jednostki i efektywności pracy”. Jest też zapowiedź zrozumienia konsekwencji interakcji postaw i obszarów zależności wartości Ja dla dobrostanu co zwiastuje dociekanie do mechanizmu albo określenia warunków, w których postawy i obszary zależności wartości Ja kształtują dobrostan. Tak ustawiony cel pozwala ulokować to badanie w zakresie nauk podstawowych w psychologii. To ważne i inspirujące zadanie.

Doktorantka prawidłowo sformułowała hipotezy, po raz drugi je uargumentowała (wcześniej i szerzej zrobiła to w rozdziałach 2.4. i 3.3.), na końcu rozdziału załączyła graficzną prezentację modelu badań własnych (rys. 2), która ułatwia recepcję tekstu uzasadniającego przedstawione przypuszczenia. Hipotezy oraz rysunek w dość niekonwencjonalny sposób odnoszą się do moderacji postaw i obszarów zależności wartości Ja. Zwykle wskazuje się moderatora, który zgodnie ze stanem aktualnej wiedzy i ustaleniami teoretycznymi, pełni taką funkcję – tu tego mi zabrakło. W części empirycznej można oczywiście odnaleźć moderator i jest nim obszar zależności wartości Ja więc warto byłoby wprost wyartykułować te relacje w części teoretycznej i przypuszczeniach. Prosiłabym zatem Doktorantkę o uzasadnienie decyzji teoretycznej albo metodologicznej, aby przypuszczać jedynie o efektach interakcji (co oczywiście statystycznie odnosi się do każdej sytuacji moderacyjnej) bez wskazania moderacyjnej funkcji jednej ze zmiennych.

W pracy w ogóle oraz w brzmieniu hipotez zabrakło mi także analizy sytuacji, w której to pracownik charakteryzuje się pozytywną postawą do pracy ale zewnętrznym obszarem zależności wartości Ja, i odwrotnie, gdy negatywna postawa do pracy cechuje osobę z wewnętrznym obszarem zależności wartości Ja. Czy według Autorki taka sytuacja w ogóle jest prawdopodobna? Jaka wtedy byłaby zależność postaw i obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem? czy przeciwne znaki zmiennej niezależnej i moderatora znoszą się albo matematycznie siła ich związku (wpływu) z dobrostanem jest równoważona (pomniejszony negatywny wpływ jednej zmiennej pozytywnym wpływem drugiego czynnika?).

Doktorantka prawidłowo przedstawia tu także proces operacjonalizacji zmiennych wraz z dokładnym przedstawieniem narzędzi pomiaru (także rzetelności pomiaru w badaniach własnych), procedury badania. Narzędzia i procedura są ponownie przywołane w częściach

pracy, które odnoszą się do kolejnych badań- to niezwykle przydatny zabieg, który nie tylko pomaga w percepcji tekstu ale także pozuje, że Doktorantka panuje nad procesem badawczym nie gubi się w gąszczu wielu narzędzi i konsekwentnie zmierza do weryfikacji hipotez. Jakkolwiek postępowanie statystyczne wykorzystane w poszczególnych częściach badania nie jest złożone to jednak warto w metodzie badania zamieścić te informacje. W częściach metodologicznych pracy (ogólnej i poprzedzających poszczególne badania) brakuje mi także danych o podjętych krokach uniknięcia (lub ograniczenia) błędu wspólnej metody, zasadach etycznych, którymi Doktorantka kierowała się, czasie przeprowadzonych badań (choćby roku - także ze względu na niedawny czas pandemiczny) oraz szczegółów procedury badań eksperymentalnych (odległość czasowa między etapami np. między aktywizacją postaw a torowaniem obszarów wartości Ja i wykonaniem zadania zasadniczego itd.). Nie znalazłam także pełnej informacji o skuteczności zabiegów manipulacyjnych. Doktorantka podaje (str. 159), że aktywizacja rywalizacji była skuteczna a przestrzeganie zasad zostało zweryfikowane czy nie? Czy sprawdzono różnice między grupami eksperymentalnymi w zakresie skuteczności obszaru rywalizacji i przestrzegania zasad? czy tylko porównano grupę eksperymentalną z kontrolną w zakresie tylko jednej z dwóch treści aktywizowanej postawy czy obu? Te pytania kieruję do Doktorantki i poproszę o odpowiedź.

Kolejna, empiryczna część pracy jest poprawnie napisana, z zachowaniem standardów właściwych dla prac badawczych z psychologii. Dobór i przeprowadzenie analiz statystycznych (analizy regresji oraz ANOVA i testów istotności różnic między średnimi – t Studenta) są właściwe. Brakowałoby mi jednak zamieszczenia statystyki opisowej oraz macierzy korelacji r Pearsona, które w moim odczuciu są standardowym postępowaniem i uwiarygadniają śledzenie sposobu oraz toku wnioskowania statystycznego i dalej interpretacji. Doktorantka przeprowadziła ogromnie wiele analiz regresji – doceniam trud i konsekwencję w poszukiwaniu relacji i moderacji zgodnie z obranym modelem badawczym. Rysunki obrazujące moderację są poprawnie wykonane i dobrze oddają uzyskane wyniki. Generalnie uzyskane wyniki wpisują się w uzasadnienie teoretyczne przypuszczeń Doktorantki oraz są zgodne z ustaleniami innych badaczy: pozytywna postawa do pracy podnosi dobrostan życiowy i efektywność w pracy (różnie wskaźnikowane) natomiast postawa negatywna nie ma związku (nie wpływa) z dobrostanem (choć Doktorantka twierdzi inaczej np. na str. 182). Natomiast wewnętrzne i obszary zależności wartości Ja wiążą się z pozytywnie z dobrostanem. Z kolei zewnętrzne obszary zależności wartości Ja jako negatywny czynnik dobrostanu zyskały

wsparcie jedynie w badaniach korelacyjnych a nie zyskały wsparcia w badaniach eksperymentalnych. To ważne odkrycie i warte szerokiego przedyskutowania szczególnie, że wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja w tym badaniu zostały zawężone, każde do jednego zakresu funkcjonowania: albo do preferencji rywalizacji (zewnętrzny obszar), albo do przestrzegania zasad (wewnętrzny obszar). Nie jest wykluczone, że właśnie taka treść tych obszarów jako podstawy wartościowania siebie jest odpowiedzią dlaczego rywalizacja – kulturowo bliska i akceptowalna dla Polaków, wbrew przypuszczeniom podnosi nastrój ogólny i zadowolenie z życia. Postawa zadowolenia z pracy podnosi afekt ale już nie ocenny aspekt dobrostanu. Nie jest wykluczone, że inne albo szersze treści obszarów wartościowania Ja dałyby nieco inne wyniki w ogóle. Ciekawa jestem Opinii Doktorantki na ten temat. Warto także nadmienić, że niewielka liczba badań poświęcona tym obszarom prowadzonych w polskiej kulturze pracy i życia nie wspiera (na razie) wyniki uzyskane w pracach zagranicznych. Niezwykle cenne jest zapoczątkowanie penetracji właśnie tego obszaru konstruktów samooceny, czy szerzej osobowości. Doceniam ten wybór i trud zarówno w adaptacji narzędzia jak i zapoczątkowania badań z tego obszaru.

Ostatni rozdział dysertacji poświęcony jest na interpretację wyników własnych. Dyskusja nad wynikami poprawnie i wyczerpująco nawiązuje do przyjętych podstaw teoretycznych. Doktorantka przywołuje wyniki wcześniejszych badań, jako wsparcie dla własnych choć te nie zawsze są zgodne z przypuszczeniami Doktorantki. W moim odczuciu nadmiarowo zinterpretowano wyniki badania 2 (z uwagi na operacjonalizację postawy) jako wsparcie dla przyjętego ujemnego związku postawy punitywnej z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym i dodatnim ze złym samopoczuciem (str. 182). Najlepiej przedyskutowane zostały wyniki relacji między obszarami zależności wartości Ja i dobrostanem, gdzie jest odwołanie do teorii wartości Ja ale i do mechanizmów i dynamiki samonaprawy, dynamiki procesów motywacyjnych a także nielicznych wyników poprzedników. Najskromniej (w zasadzie bez dyskusji) Autorka odniosła się do wyników interakcji zmiennych jako predyktorów dobrostanu i efektywności.

Zgodnie z zasadami rzetelności naukowej Doktorantka dokonała identyfikacji ograniczeń własnych badań. Słusznie wskazuje miejsce przeprowadzonych badań, formy symulacji pracy jako mało podobnej do rzeczywistej pracy oraz niewielką kontrolę aktywizacji obszarów wartości Ja w badaniu 4. Szkoda, że Autorka nie precyzuje jak można by te usterki poprawić. Ponadto niejasne są dla mnie dane przywołane na stronie 194 dotyczące postawy do pracy

oraz funkcji pracy (jako źródło zdobycia pieniędzy – Boguszewski, 2006, 2011). Brak konkluzji z tego wyводу nie pozwala mi zidentyfikować ograniczenia badań własnych. Chcąc być precyzyjnym należy dodać, że dostępne są bardziej aktualne dane, z których wynika że Polacy generalnie są zadowoleni z pracy oraz miejsca pracy (np. Hays Poland w 2019 odnotowuje, że blisko 80% pracowników jest zadowolonych, co najmniej średnio, CBOS w badaniach z 2021 podaje, że 84% aktywnych zawodowo Polaków uznaje swoją pracę za sensowną i ważną, choć zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy np. z zarobków nie jest tak powszechne). W niniejszym badaniu Doktorantka nie bada zadowolenia z treściowych aspektów życia i pracy ale ogólne zadowolenie z życia, ogólny sens i znaczenie pracy dla siebie i świata więc nie wykluczam, że w tym badaniu, tak jak w niemal wszystkich wcześniejszych realizowanych w Polsce i poza nią, rozkład dobrostanu jest lewoskośny. Bada się więc osoby generalnie bardziej lub mniej zadowolone, a nie zadowolonych i niezadowolonych – stąd nie uzyskano jaskrowych wyników w tym zakresie. Prosiłabym o komentarz Doktorantki w tej kwestii.

Kierunki przyszłych badań oraz Implikacje praktyczne przeprowadzonych badań kończą dysertację. Wytyczne kierunki badań przez Doktorantkę w zasadzie dotyczą replikacji badań z zakresu, który sama podjęła oraz modyfikacji operacjonalizacji i procedur eksperymentalnych – to oczywiście słuszne spostrzeżenie. Natomiast implikacje praktyczne dotyczące konieczności działania na rzecz wzmacniania dobrostanu pracowników np. podjęcie działań wzmacniających motywację wewnętrzną oraz służących budowaniu poczucia wartości w miejscu pracy poprzez właściwe kształtowanie kultury organizacyjnej są oczywiste i mało oryginalne.

Konkluzja

Recenzowana praca doktorska pani mgr Martyny Wojtaś pt. *Obszary zależności wartości Ja oraz pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a dobrostan i efektywność pracownika*, stanowi nowatorskie i kompleksowe ujęcie badanego zagadnienia. Dysertacja wskazuje na umiejętność prowadzenia badań naukowych w dyscyplinie psychologia. Wyniki dostarczają nowej wiedzy o złożonych uwarunkowaniach hedonistycznego i eudajmonistycznego dobrostanu ogólnego oraz efektywności i sensu pracy, które wynikają z wewnętrznego lub zewnętrznego obszaru zależności wartości Ja oraz pozytywnej lub negatywnej postawy do pracy. Opisywany w rozprawie doktorskiej projekt badawczy wymagał

dużej wiedzy teoretycznej, metodologicznej i statystycznej oraz niemałego nakładu pracy przy realizacji aż 4 badań w tym dwóch eksperymentalnych. Niewątpliwie pierwszym oryginalnym rozwiązaniem problemu naukowego w niniejszej pracy jest: eksplorowanie nowego obszaru zasobów podmiotowych osoby - obszarów zależności wartości Ja, które w literaturze psychologicznej w kontekście pracy są podejmowane niezwykle rzadko oraz niezbędna do tego adaptacja narzędzia – niezwykle trudna z uwagi na silne kulturowe wyznaczenie obszarów zależności wartości Ja. Drugim oryginalnym rozwiązaniem w niemniejszym badaniu jest analizowanie jakościowo odrębnych postaw do pracy: negatywnej i pozytywnej co także nieczęsto się zdarza w badaniach psychologicznych. I w końcu, wartościowa i nieczęsto podejmowana w pracach doktorskich, jest weryfikacja tych samych hipotez poprzez różne paradygmaty psychologiczne: badań cross-sectional oraz eksperymentalnych. Badania korelacyjne posłużyły do przetestowania różnych sposobów operacjonalizacji – szczególnie dobrostanu. Badania eksperymentalne z kolei, pokazują postęp i rygorizm w ich prowadzeniu (przyjęcie lepiej kontrolowanych procedur w procesie manipulacji, dobór zadań i przyjęcie obiektywnych miar identyfikacji efektywności). Mimo pewnych komentarzy krytycznych – choć sądzę, że głównie polemicznych, podkreślam zalety zrealizowanego projektu, które zdecydowanie dominują nad uwagami krytycznymi.

Tym samym uważam, że przedstawiony projekt umożliwił realizację oryginalnego celu badań, jakim była analiza zależności pomiędzy obszarami zależności Ja i postawami do pracy a dobrostanem pracowników i ich efektywnością. Rozprawa doktorska przygotowana przez mgr Martynę Wojtaś spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim (art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). **Z pełnym przekonaniem podkreślam, że recenzowana praca zasługuje na pozytywną ocenę, zatem wnioskuję o dopuszczenie pani mgr Martyny Wojtaś do dalszych etapów przewodu doktorskiego.**

Dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. UKW

