

**RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ**

**mgr. Mateusza, Macieja Mindy, pt. Podmiotowe i sytuacyjne czynniki kształtowania pracy, napisanej pod kierunkiem dr hab. Elżbiety Kasprzak, prof. UKW.**

Psychologia naukowa w klasycznym paradygmacie realizacji badań nad zachowaniami ludzi uwzględnia czynniki podmiotowe i sytuacyjne. W recenzowanej dysertacji znalazły się one literalnie w jej temacie. Bandura (2002) uważa, że podmiotowość to zdolność człowieka do zarządzania własnym życiem, dokonywanie wyborów, które prowadzą do pożądaných efektów. Ustanawianie i realizacja własnych celów to podstawowa właściwość człowieka, która pozwala mu na samorealizację i kierowanie własnym rozwojem. Globalizacja zaś unifikuje cele do materialnych. Ludzie mają niewielki wpływ na kształtowanie własnego losu, ale starają się o to. Zdaniem Sampsona (1989) najważniejsza w procesie globalizacji stała się globalna gospodarka i działanie ekonomiczne.

Współczesne czynniki sytuacyjne, zwłaszcza w środowisku pracy, w znacznym stopniu wynikają z negatywnych efektów procesów globalizacji. Pan Mateusz Minda bardzo ogólnie, ale jednak zauważa, że procesy te ujawniają się w terminologii psychologicznej dotyczącej pracy (s.69) i samym miejscu pracy (s.7, 262). W kontekście badania sytuacyjnych czynników kształtowania pracy warto sobie uświadomić, że szkodzą one kulturze poprzez lansowanie fundamentalizmu rynkowego, zgodnie z którym rynek gospodarczy doskonali się sam, a ludzie najlepiej doskonalą własne życie, gdy nikt im nie przeszkadza w pozyskiwaniu zasobów materialnych, co ma być sensem życia (Salzman, 2001).

Kashima i inni (2011) uważają, podobnie jak Bandura, że w skali globalnej kształtuje się zanik poczucia sprawstwa. Jednocześnie powstaje taki paradoks, że człowiek zachowuje autonomię wewnętrzną, jest odpowiedzialny za swój los, ale jednocześnie pozbawiony jest samodzielności we własnym działaniu.

Ten nieco przydługi wstęp ma służyć pokazaniu **jak ważne dla autonomii człowieka i jego szczęścia jest podjęcie przez Doktoranta wyzwania zbadania korelatów kształtowania pracy, w tym autonomii**, jako sposobu na przeciwstawienie się redukowaniu ludzkiego życia do procesu zdobywania dóbr i zaspokajania potrzeb materialnych. Przejdę teraz już do oceny strony formalnej i merytorycznej pracy doktorskiej Pana M. Mindy

**Ocena strony formalnej**

Recenzowana praca jest stosunkowo obszerna objętościowo, tworzy ją 305 numerowanych stron. Nie licząc wprowadzenia, część teoretyczna ma 78 stron, a empiryczna 102 bez dyskusji wyników, która z zakończeniem zawiera 21 stron. Bibliografia to aż 415 pozycji spisanych na 45 stronach. To prawidłowe proporcje, gdzie dominują część empiryczna i



dyskusja wyników. Dobrze uporządkowaną strukturę podstawową tworzy siedem rozdziałów poprzedzonych wprowadzeniem, zakończeniem, bibliografią, streszczeniem, spis rysunków i spis tabel. Także struktura wewnątrz części teoretycznej i empirycznej jest poprawna i spełnia współczesne standardy realizacji procesu badawczego w psychologii. Niżej, w ocenie merytorycznej, stawiam tylko pytanie o status zmiennej *spostrzegany styl kierowania*, której Doktorant nie zalicza ani do tytułowych czynników podmiotowych, ani do sytuacyjnych, na co wskazuje także struktura rozdziałów części teoretycznej.

Tabele i ryciny ogólnie patrząc opracowane są przeważnie starannie i dobrze korespondują z treścią pracy, czego przykładem może być zbiorcza tabela 3, dotycząca zmiennych i wskaźników. Podobnie tabela 36, dotycząca podsumowania wyników weryfikacji hipotez. Jednakże w tej ostatniej wkradły się błędy. H3, H4 i H5 to hipotezy moderacyjne. Natomiast w treści ich hipotez szczegółowych mowa jest o mediacji.

Niestety zdarzają się drobne rozbieżności między wartościami B na rysunkach a ich opisem. Np. na rysunku 14 wartość  $-0,23$  współczynnika B, uwzględniającego mediator, oznaczono gwiazdką, co oznacza jego istotność. Tymczasem w opisie (s. 132) tego rysunku wartość  $-0,23$  jest nieistotna, stąd zdiagnozowano mediację całkowitą. Inna rozbieżność (s.129) pojawia się gdy wartość B dla ścieżki „a” ma znak ujemny, a opis informuje o wzroście autonomii wraz ze wzrostem poziomu orientacji na zajęcie. Z kolei wartości B na Rysunku 18 i ich interpretacja wskazują na częściową mediację związku orientacji na powołanie z globalnie ujętym kształtowaniem pracy przez autonomię ( $c' < c$ , ale ist. stat.). Zaś w Tabeli 36 (s.189) znajduje się informacja, że jest to mediacja całkowita. Przy dużej liczbie wartości ze znakiem „-” oraz indeksowanych gwiazdkami łatwo o pomyłki więc patrzę na nie z wyrozumiałością.

Część teoretyczna pracy to cztery pierwsze rozdziały, które dotyczą analizy obszernej literatury przedmiotu. W rozdziale piątym przedstawiono jasno metodologię zastosowaną w rozprawie doktorskiej, cel badania i procedurę stworzenia własnego narzędzia.

Poprawny opis wyników badań, w tym analizy korelacyjne, znajdują się w rozdziale szóstym. W tym rozdziale omówiono także szereg analiz mediacyjnych i moderacyjnych oraz przedstawiono wyniki testowania modelu całościowego, dokonanego za pomocą analizy modelowania równań strukturalnych (SEM).

W rozdziale siódmym zaprezentowano dyskusje otrzymanych wyników. Wskazano także na ograniczenia badania, zasugerowano ewentualne kierunki ich kontynuacji oraz implikacje praktyczne otrzymanych rezultatów. W końcowej części pracy zamieszczono zakończenie, bibliografię, streszczenie w języku polskim i angielskim, spis rysunków i tabel oraz obszerne załączniki.

### **Ocena merytoryczna części teoretycznej**

Doktorant we Wstępie informuje, że cztery pierwsze rozdziały stanowią część teoretyczną pracy i prezentują dane z literatury przedmiotu. Nie są to tylko bierne odtworzenia. Wprawdzie nie polemizuje z innymi badaczami, ale stara się z tych empirycznych danych wyprowadzać wnioski. Generalnie są one poprawne, jednakże znalazła się także konkluzja



niezbyt spójna. Np. na s. 23 w przedostatnim zdaniu zauważa, „...że zmienne osobowościowe słabo objaśniają kształtowanie pracy”, zaś w następnym, że „Badania dowodzą powiązania osobowości pracownika z podejmowaniem przez niego zachowań z zakresu kształtowania pracy”.

Pan Mateusz Minda w rozdziale 1, poświęconym zmiennej objaśnianej, systematycznie analizuje starsze i nowsze ujęcia konstruktów kształtowanie pracy oraz czynniki podmiotowe, sytuacyjne i modyfikujące jako jego korelaty. **Za szczególnie ważny, także dobrze napisany, uważam rozdział 1.5 Korzyści z kształtowania pracy, ponieważ jego treść uzasadniania psychologiczną wartość podjętego tematu i jego społeczną użyteczność.** Z kolei rozdziały 1.6 i 1.7 stanowią wartościowy wkład w uzasadnienie wyboru podstaw teoretycznych prezentowanej dysertacji. Dotyczą analizy konstruktów kształtowania pracy z perspektywy niezwykle popularnego w psychologii pracy modelu JD-R oraz jego porównania z klasycznym modelem kształtowania pracy jaki zbudowały Wrzesniewski i Dutton. Doktorant jasno wskazuje ten ostatni jako główną podstawę teoretyczną swoich badań. **To trafny wybór, gdyż model podkreśla podmiotową rolę pracownika samorealizującego się w pracy i poprzez nią.** Z kolei w przedstawionym projekcie główne pytanie dotyczy związku czynnika podmiotowego, (stylu orientacji zawodowej na zajęcie, karierę, powołanie) z kształtowaniem pracy.

Rozdziały 2 i 3 dotyczą odpowiednio czynników podmiotowych i sytuacyjnych kształtowania pracy. Doktorant wskazuje na wiele czynników podmiotowych powiązanych z kształtowaniem pracy (osobowość, temperament, indywidualne potrzeby, obraz własnej osoby, motywacja, postawy). Za główną zmienną objaśniającą obiera postawy rozumiane jako styl orientacji zawodowej. To czynnik podmiotowy podobnie jak zmienna moderująca - rytm aktywności dobowej. Pozostałe dwie zmienne moderujące (wielkość firmy i środowisko pracy) to czynniki sytuacyjne. Mediatorowi, spostrzegany styl kierowania, Autor poświęca osobny rozdział 4. Z perspektywy testowanych w badaniach moderatorów oraz mediatora związków stylów orientacji zawodowej z kształtowaniem pracy, rozróżnienie na czynniki podmiotowe i sytuacyjne traci tym samym nieco na znaczeniu, nie uwzględnia bowiem *explicite* konstruktów – spostrzegany styl kierowania. Przynajmniej Autor nie zalicza go do żadnej z tytułowych grup czynników. Ponieważ projekt uwzględnia *spostrzegany* przez pracownika styl kierowania, to mam pytanie - czy Doktorant zaliczyłby tę zmienną do czynników podmiotowych, wszak chodzi o styl przełożonego, który pracownikowi dostępny jest subiektywnie? A może jednak nie, wszak nie chodzi o styl kierowania osoby badanej?

Rozdziały teoretyczne 2, 3, 4 wskazują na rozległą i uporządkowaną wiedzę Doktoranta na temat badanych korelatów kształtowania pracy. Czytając je zwracałem szczególną uwagę na to, czy zawierają argumenty teoretyczne i empiryczne, uzasadniające rolę przypisaną zmiennym w testowanym modelu.

W oparciu o prace głównie Bellah i współpracowników, Wrzesniewski i współpracowników oraz Kasprzak i współpracowników dobrze uzasadnione jako predyktor kształtowania pracy są style orientacji zawodowej na zadanie, karierę i powołanie. Ten związek posiada już



empiryczne potwierdzenie (np. Kahari, Mildred, Marion, 2020), które Doktorant na s. 53 przywołuje. Jego testowanie ma więc także cenną wartość replikacji.

Chronotyp jako drugi podmiotowy czynnik kształtowania pracy uwzględniony w analizach jest w dysertacji szeroko opisany jako konstrukt. Jego obecność w testowanym modelu jako moderatora wydaje się uzasadniona jeśli kształtowanie pracy jest możliwe mimo, że przynajmniej u części pracowników występuje różnica między ich chronotypem a obiektywnymi warunkami pracy. Zapewne można niektóre aspekty pracy kształtować poza czasem jej wykonywania. Jednakże jak sam Doktorat przyznaje na s. 104, uzasadniając hipotezę o jego roli moderacyjnej w badanym związku, w literaturze przedmiotu brak jest doniesień badawczych na ten temat więc w tym obszarze są to badania eksploracyjne. Poza tym badania pilotażowe Doktoranta nie pokazują, że ten czynnik ma szczególne znaczenie.

Uzasadnienie, że wielkość firmy, a co za tym idzie liczba pracowników, i środowisko pracy (za Hollandem: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne) wpływają na interakcje pracowników (ich liczbę oraz jakość) i dalej na postawy oraz zachowanie, wystarczająco przekonuje do uwzględnienia ich w roli moderatorów związku stylów orientacji zawodowej i kształtowania pracy. Doktorant trafnie zauważa, że "... funkcjonowanie w określonym środowisku pracy sprzyja tendencjom do określonego sposobu myślenia, spostrzegania rzeczywistości, czy preferowanego zachowania, co może przekładać się na działania z zakresu kształtowania pracy".

Z kolei przedstawione w tej części pracy uzasadnienie spostrzeganego stylu kierowania jako mediatora nieco mniej mnie satysfakcjonuje. Doktorant wykonał ogromną pracę dokonując opisu wielu różnych ujęć stylów i typologii przywództwa, kierowania czy zarządzania. Jednakże opisy te nie są przesłanką dla mediacyjnej roli tej zmiennej. Owszem, zgoda co do założenia, że ludzie postępują raczej zgodnie z tym jak świat spostrzegają niż z tym, jaki jest obiektywnie, cokolwiek to znaczy. Ale argument (s. 84), że ocena spostrzegania stylu kierowania może odgrywać znaczącą rolę dla gotowości kształtowania pracy u pracownika dotyczy roli tej oceny raczej jako predyktora, nie mediatora. Nie ma tu bowiem mowy o związku stylu orientacji zawodowej z kształtowaniem pracy. Wprawdzie w rozdziale 1 opisy spostrzeganych stylów kierowania nie są eksponowane jako mediatory badanej relacji, ale szereg trafnych uzasadnień ich mediacyjnej roli można znaleźć w części poświęconej uzasadnieniu hipotez. Moja słabsza akceptacja dotyczy uzasadnień mediacyjnej roli spostrzeganego autonomii. Wróć do tej kwestii w dalszej części recenzji. Paradoksalnie ten mediator w testowanym modelu okazał się istotny statystycznie.

Doktorant w rozdziale 4 przedstawia jeszcze obszernie podwaliny teoretyczno-empiryczne do swojego interesującego modelu i narzędzia pomiaru spostrzeganego stylu kierowania, opartego na czterech komponentach tj. życzliwości, autonomii, informacji zwrotnej i sprawiedliwości. Ta obszerność powoduje jednak, że efekt jest dosyć eklektyczny, co w uprawianiu naukowej psychologii wydaje się występować coraz częściej. Jednakże bez wspólnej ogólnej płaszczyzny analiz tych koncepcji i wyników badań, koniecznej w takiej sytuacji, trudno jest się zorientować skąd, co i dlaczego Doktorant adaptuje do swojego modelu, a co jest wyłącznie autorską propozycją. Po wyjaśnienia w tym względzie czytelnik



kierowany jest do rozdziału 5.2, poświęconemu opisowi narzędzia. A tam (s. 86) można znaleźć tylko ogólną informację, że na bazie dokonanego przeglądu literatury wyszczególniono w. w. cztery komponenty spostrzeganego stylu kierowania przełożonego, opierając się na: sytuacyjnej teorii przywództwa Herseya i Blancharda, modelu cech pracy Hackmana i Oldhama oraz modelu pełnego zakresu przywództwa (Avolio, Bass).

### **Ocena merytoryczna podstaw metodologicznych badań**

Badania właściwe poprzedzone są badaniami pilotażowymi (N = 550), co do zasady jest zaletą raportowanego projektu. Pozwoliły one m. in. na sprawdzenie właściwości psychometrycznych autorskiego Kwestionariusza Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego (KSSKP). Wykazały także inne związki, np. spostrzeganych komponentów stylu kierowania przełożonego z kształtowaniem pracy.

Na s. 280 kształtowanie pracy jest omyłkowo nazwane zmienną niezależną. Słabe różnice między pracownikami o chronotypie porannym i wieczornym ( $d$  Cohena nie przekracza nigdy 0,40) na wymiarach kształtowania pracy i stylów kierowania, prowokują pytanie czy włączanie tego moderatora do badań głównych było konieczne? Z kolei silne związki autonomii z kształtowaniem pracy wspierają włączenie stylów kierowania do głównego modelu.

Kwestionariusz spostrzeganego stylu kierowania przełożonego (KSSKP) to mocna strona pracy, ponieważ stanowi o jej twórczym charakterze i jest rzetelnie opracowany. Został przez Doktoranta skonstruowany dużym nakładem pracy przy zachowaniu wymaganych kroków budowy psychologicznych narzędzi. Jednakże nie jest dla mnie jasne o jakiego rodzaju trafności pisze Autor na s. 88, gdy raportuje, że „...poddano kwestionariusz walidacji metodą sędziów kompetentnych (N=23, studenci psychologii) do uzyskania zgodności współczynnika W-Kendalla”, a dalej, że „Średnie wskaźniki trafności dla poszczególnych pozycji wahały się od 2,96 do 4,96. .... Wartość współczynnika *W-Kendalla* wynosi dokładnie 0,238,  $p < 0,001$  ( $\chi^2 = 487,190$ ,  $df = 93$ )”. Trzeba też zauważyć, że średnia korelacja rangowa ocen (Brzeziński, s. 201) dla uzyskanego *W-Kendalla* = 0,238, przy 23 sędziach, wyjaśnia tylko 4% ogólnej wariancji ocen, a 96% jest efektem różnic indywidualnych w sposobie oceny przez sędziów. Owszem, wskaźnik okazał się istotny statystycznie. Wykazano podstawy do wykonania AF (Testy KMO i Bartletta). Badacz zastosował także test osypiska, czyli poprawnie oparł swój wybór liczby czynników na dwóch różnych metodach interpretacji. Poprawny jest również wybór sposobu rotacji ukośnej Oblimin dla czynników skorelowanych ze sobą. Uzyskane wartości zgodności wewnętrznej  $\alpha$  Cronbacha dla całości i czynników (min. 0,92) są zaskakująco wysokie. **Wiadomo, że trafny test jest rzetelny, niekoniecznie odwrotnie** (Brzeziński, 1984). Następnie prawidłowo przeprowadzona i zinterpretowana została CAF jako sposób na zbadanie trafności teoretycznej. Doktorant słusznie wspomina o **potrzebie dalszej pracy nad narzędziem, zwłaszcza o dokonaniu analizy trafności kryterialnej**.

Sam koncepcyjny model badań własnych, ujmujący relacje między badanymi zmiennymi, zbudowany jest na podstawie ich analizy, raportowanej w części teoretycznej recenzowanej dysertacji doktorskiej oraz badań pilotażowych. Wspomniałem wyżej o



relatywnie słabszej argumentacji za mediacyjną rolą spostrzeganych stylów kierowania w odniesieniu do autonomii. Taka ocena nasuwa się np. gdy czytamy na s. 99 uzasadnienie dla H2.2 *Spostrzegana autonomia mediuje zależność pomiędzy stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy*. **Doktorant bada jak pracownik spostrzega styl kierowania przełożonego, a argumentuje raczej jakby badał autonomię pracownika i jej znaczenie dla aktywności zawodowej**. Np. cytuję „... osoby o dużej autonomii często integrują więcej zadań o zróżnicowanej treści związanych ze swoim stanowiskiem pracy... Pracownicy z wysokim poziomem autonomii wykazują proaktywne zachowania poprzez podejmowanie inicjatywy i kształtowanie swojej pracy”. Wg mnie spostrzegana autonomia przełożonego i poczucie autonomii pracownika to nie jest to samo i **Doktorant *explicite* (s. 87) informuje, że w odróżnieniu od innych narzędzi jego bada jak przełożonego spostrzega pracownik, a nie jak przełożony sam siebie**. Zapewne zmienne te się wiążą, ale inaczej się je mierzy. Skala autonomii w KSSKP Doktoranta literalnie dotyczy zachowań przełożonego. Np. twierdzenie 5. *Umożliwia samodzielne planowanie pracy*. Jednakże wyniki bronią intuicji Doktoranta, gdyż autonomia okazuje się być ważnym mediatorem badanego związku stylów orientacji zawodowej z kształtowaniem pracy.

Moja uwaga dotycząca uzasadnienia mediacyjnej roli autonomii nie zmienia ogólnie pozytywnej oceny całego bardzo złożonego modelu. Tym bardziej, że Doktorant w rozdziale 5.4 podjął generalnie udaną próbę syntetycznego uzasadnienia hipotez, sformułowanych jako odpowiedzi na poprawnie postawione problemy badawcze. Część uzasadnień wynika z chęci replikacji badań i empirycznego rozstrzygnięcia kwestii wyników niezgodnych. **Tym samym uważam, że przedstawiony model pozwala na realizację celu projektu**, jakim była analiza zależności pomiędzy stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy, uwzględniająca mediacyjną rolę spostrzeganego stylu kierowania przełożonego oraz moderującą rolę rytmu aktywności dobowej i sytuacyjnych kontekstów pracy.

Operacjonalizacja zmiennych badawczych jest poprawna. Warto też pozytywnie zauważyć, że narzędzia do pomiaru głównych zmiennych, objaśnianej i objaśniającej oraz mediatora są rodzimego autorstwa Promotorki dysertacji (Skala stylów orientacji zawodowej) lub Doktoranta (KSSKP), czy też oboje są współautorami adaptacji (Kwestionariusz kształtowania pracy). Same narzędzie pomiaru zmiennych i ich wskaźniki są dobrze opisane, trafnie dobrane oraz mają zadawalające parametry psychometryczne.

Imponująca i wystarczająca do zastosowanych statystyk była liczba osób badanych ( $N = 616$ ; K – 60%, M – 40%). Co ważne z perspektywy celów pracy, zadbane aby próba była zróżnicowana pod względem sektorów rynku (prywatny i publiczny), wielkości firmy zatrudniającej, chronotypu oraz środowisk pracy (wg taksonomii Hollanda). Różnice wynikające z pracy w obu sektorach uwzględnione zostały w dyskusji wyników. Szkoda, że podano tylko informację o przeprowadzeniu badań online, bez szczegółów co do zasad doboru osób badanych. To pewna słabość badań o których Doktorant sam wspomina.

### **Ocena sposobów uzyskiwania, raportowania i interpretacji wyników**

Należy zauważyć, że Doktorant poprawnie informuje o celach, metodach i krokach przeprowadzonych analiz statystycznych, co przemawia na korzyść oceny jego świadomości



metodologicznej. Stosuje wiele metod kwestionariuszowych więc chcąc kontrolować błąd wspólnej metody pisze, że wykorzystuje test jednego czynnika Harmansa. Nie znalazłem jednak raportu z wyników jego stosowania. Test ten wprawdzie pozwala identyfikować błąd, ale nie pozwala go kontrolować. Dlatego szkoda, że w tym celu Doktorant nie zastosował jakiejś formy rozdzielenia (czasowej, przestrzennej, psychologicznej) pomiaru zmiennej niezależnej i zależnej. W testowaniu modeli mediacyjnych zwłaszcza rozdzielenie czasowe jest współcześnie często wybierane przez badaczy.

H1, dotycząca zależności między stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy, uzyskała słabe i częściowe (kształtowanie globalne i kształtowanie zadań) potwierdzenie w oparciu o analizę korelacji Pearsona.

Z kolei opisowi testowania H2, dotyczącej mediacyjnej roli spostrzeganego stylu kierowania (4 style) w związku między stylem orientacji zawodowej (3 style) a kształtowaniem pracy (kształtowanie ogólne + 3 wymiary), poświęcono aż 44 strony raportu o powtarzalnej strukturze. Mam na myśli formalnie takie same analizy związku stylów orientacji zawodowej z kształtowaniem pracy, uwzględniające kolejno wszystkie badane style kierowania.

Obliczenia wykonano poprawnie za pomocą makra PROCESS Hayes'a, model 4. Doktorant orzeka poprawnie o mediacji całkowitej w przypadku uzyskania istotnego związku bezpośredniego zmiennych X i Y, nieistotnego statystycznie niestandardyzowanego współczynnika  $Bc' < Bc$  oraz istotnego efektu pośredniego  $Ba * Bb = Bc - Bc'$ , sprawdzanego metodą bootstrappingu. O mediacji częściowej orzeka gdy wartość współczynnika  $Bc' < Bc$ , ale  $Bc'$  jest istotny statystycznie.

Ścieżkę c, dotyczącą związku zmiennej X ze zmienną Y Doktorant traktuje jako zależność bezpośrednią (*direct effect*). Piszę o tym gdyż w literaturze zdarzają się rozbieżności nominalne, wynikające z nazywania we wcześniejszych ujęciach (np. Cichocka, Bilewicz, 2010) współczynnika B ścieżki c' efektem bezpośrednim.  $Bc' (direct\ effect) = Bc (total\ effect) - Ba * b (indirect\ effect)$ .

Testowanie H3, H4, H5, które dotyczą moderacyjnej roli odpowiednio aktywności dobowej, wielkości firmy i środowiska pracy dla zależności między stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy jest długą serią poprawnie wykonanych, powtarzalnych analiz regresji z interakcją. Nie wymagają krytycznego komentarza. Uzyskane wyniki pokazują, że dla badanego związku moderacyjna rola rytmu dobowego jest stosunkowo mała. Na 12 modeli efekty dwóch okazały się statystycznie istotne. Jednakże zależności sugerowane na s. 104 potwierdziły się o tyle, że pracownicy o wieczornym rytmie wraz ze wzrostem orientacji na zajęcia wykazywali się słabnącą skłonnością do kształtowania pracy. Z kolei moderujące znaczenie dla badanej relacji okazały się mieć także firmy średnie, a nawet duże, nie przede wszystkim małe jak przewidywano. Także środowisko pracy, o strukturze zaproponowanej przez Hollanda, okazało się mieć moderujące znaczenie, ale w mniejszym zakresie niż przewidywano. Uzyskano statystycznie istotne efekty w przypadku dwóch modeli: dla zależności między orientacją na zajęcia a kształtowaniem zadań oraz między orientacją na zajęcia a kształtowaniem myślenia o pracy. Okazuje się, że środowisko pracy może zarówno



obniżać jak i podnosić poziom kształtowania zadań, w zależności od tego jakiego jest rodzaju i jakiego rodzaju orientację zawodową ma pracownik.

Nie jest dużym zaskoczeniem, że analiza całego modelu teoretycznego, wykonana za pomocą SEM, nie wykazała dobrego dopasowania do danych ( $\chi^2/df = 9,13$ ; CFI = 0,217; RMSEA = 0,115; SRMR = 0,093). W kolejnych wcześniej testowanych w projekcie modelach mediacyjnych i moderacyjnych wartości wariancji wyjaśnionej były bowiem niskie lub modele te były statystycznie nieistotne. Jednakże Doktorant podjął pracowitą próbę stworzenia prostszych modeli empirycznych opierając się, mówiąc ogólnie, na istotnych zależnościach jakie sam wykrył np. mediacyjnej roli autonomii czy moderacyjnej wielkości firmy. **Doceniam tę wytrwałość, gdyż pozwoliła na uzyskanie kilku ciekawych wyników**, niekoniecznie całkiem zgodnych z wcześniejszymi przewidywaniami Doktoranta. Np. wyniku, że im wyższy był poziom orientacji na zajęcie u pracowników z chronotypem wieczornym (nie porannym), tym wyższy był poziom kształtowania zadań, relacji oraz kształtowania pracy globalnie. I ważnego wyniku, że w każdym z prostszych modeli empirycznych istotnym mediatorem była spostrzegany przez pracowników autonomiczny styl kierowania.

Doktorant swoje kompetencje badacza wykazał także w szerokiej dyskusji otrzymanych wyników. Przede wszystkim odniósł je do założeniach teoretycznych Wrześniewski i Dutton, które stanowiły podstawę Jego badań, potwierdzając istnienie pewnych pozytywnych związków stylów orientacji zawodowej z formami kształtowania pracy. Odniósł je także do innych wyników badań, które były zgodne z wynikami własnymi. Jest ich wiele więc nie przytaczam żadnego. Trafnie skupia się w wyjaśnieniu mechanizmu badanego związku na spostrzeganej autonomii jako mediatorze, który ma wpływ na autonomiczną motywację i autodeterminację zachowania (Slemp i in., 2015).

Z kolei próbując wyjaśnić wyniki, które nie potwierdzają przewidywań ucieka czasem w argumentację zdroworoządkową, niejako ich broniąc. Jednakże ich nie łączy z ograniczeniami własnych badań, które oczywiście na końcu wymienia. Osobiście uważam, że ważne ograniczenie wynika z niestosowania czasowej formy rozdzielenia pomiaru zmiennych X, Y oraz M (mediator).

Jeśli chodzi o praktyczne implikacje wyników badań to mam wątpliwości czy upoważniają one do wniosku, zalecającego szkolenie przełożonych, aby nauczyli się stosowania zbliżonych zachowań każdego dnia. To wyniki innych badaczy, które są przez Autora tylko cytowane. Nie stałości zachowań przełożonych dotyczyły badania Doktoranta, ale ich spostrzegania przez pracownika. Proszę zauważyć, że to samo zachowanie przełożonego mimo jego stałości może być każdego dnia różnie oceniane z powodu dynamiki procesów afektywnych i poznawczych pracownika. Przekonuje mnie zaś argument, że kształtowanie pracy jest metodą na radzenie sobie ze stresem więc szkolenia w zakresie metod kształtowania powinny zainteresować pracowników, organizacje, doradców zawodowych czy trenerów biznesu.



## KONKLUZJA

Recenzowana praca doktorska mgr. Mateusza Mindy pt. *Podmiotowe i sytuacyjne czynniki kształtowania pracy*, stanowi nowatorskie i kompleksowe ujęcie badanego zagadnienia. Jest zaawansowana próbą oryginalnego rozwiązania problemu badawczego. Wskazuje na umiejętność prowadzenia badań naukowych w dyscyplinie psychologia. Wyniki dostarczają nowej wiedzy o złożonych uwarunkowaniach kształtowania pracy jakie powstają w interakcji jej uwarunkowań podmiotowych i sytuacyjnych. Raportowany w rozprawie doktorskiej projekt badawczy wymagał dużej wiedzy teoretycznej, metodologicznej i statystycznej oraz niemałego nakładu pracy. Zalety zrealizowanego projektu zdecydowanie dominują nad uwagami krytycznymi, które mogą być wykorzystane w sugerowanych przez Doktoranta dalszych badaniach.

Tym samym uważam, że przedstawiony model pozwalał na realizację celu projektu, jakim była analiza zależności pomiędzy stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy, uwzględniająca mediacyjną rolę spostrzeganego stylu kierowania przełożonego oraz moderującą rytmu aktywności dobowej i sytuacyjnych kontekstów pracy. Rozprawa doktorska przygotowana przez mgr. Mateusza Mindę spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim (art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Recenzowana praca zasługuje na pozytywną ocenę, zatem wnioskuję o dopuszczenie mgr. Mateusza Mindy do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Romuald Derbis

### Literatura cytowana w recenzji:

- Bandura, A. (2001). The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. *Canadian psychology/ Psychologie canadienne*, 42(1), 12.
- Cichocka, A., & Bilewicz, M. (2010). Co się kryje w nieistotnych efektach statystycznych? Możliwości zastosowania analizy supresji w naukach społecznych. *Psychologia Społeczna*, 5, 191-198.
- Brzeziński, J. (1984 i kolejne wydania). *Elementy metodologii badań psychologicznych*. Warszawa: PWN
- Kashima, Y., Shi, J., Tsuchiya, K., Kashima, E. S., Cheng, S. Y., Chao, M. M., & Shin, S. H. (2011). Globalization and folk theory of social change: How globalization relates to societal perceptions about the past and future. *Journal of Social Issues*, 67(4), 696-715
- Salzman, M. B. (2001). Globalization, culture, and anxiety: Perspectives and predictions from terror management theory. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 10(4), 337-352.
- Sampson, E. E. (1989). The challenge of social change for psychology: Globalization and psychology's theory of the person. *American psychologist*, 44(6), 914.