

Recenzja rozprawy doktorskiej mgra Mateusza Macieja Mindy pt.

**PODMIOTOWE I SYTUACYJNE CZYNNIKI
KSZTAŁTOWANIA PRACY**

1. Uwagi ogólnometodologiczne

Recenzowana rozprawa wchodzi w zakres psychologii społecznej, psychologii organizacji i zarządzania oraz psychologii pracy. Ma ona profil teoretyczno-empiryczny. Stąd też jej struktura jest dostosowana do wymogów tak właśnie założonego profilu. Jest ona spójna logicznie i koherentna merytorycznie. Jej cztery pierwsze rozdziały stanowią tzw. Część teoretyczną, będącą bazą koncepcyjną rozprawy, osadzoną na literaturze przedmiotu jako zaplecze dla badań własnych Autora. Z kolei rozdziały 5-7 stanowią: Część empiryczną, która zawiera – podstawy metodologiczne badań własnych Autora, rezultaty analiz statystycznych oraz ich dyskusję. W Rozdziale 5 Autor zawarł niezbędne elementy metodologiczne, takie jak cel badań, pytania i hipotezy, narzędzia badawcze, badana grupa osób. W Rozdziale 6 dokonano prezentacji oraz analizy uzyskanych wyników badań własnych, zaś w Rozdziale 7 przeprowadzono dyskusję tych wyników, ich interpretację psychologiczną. Autor przedstawił w nim również ograniczenia i słabości swoich badań (m.in. swojego Kwestionariusza Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego, będącego podstawą jego badań własnych) oraz zaprezentował on swoje rekomendacje dotyczące przyszłych badań w tym zakresie.

Plan rozprawy jest poprawny pod względem formalno-metodologicznym. Sformułowania poszczególnych rozdziałów w aspekcie swoich zakresów zasadniczo wyczerpują się w tematyce rozprawy wyrażonej w jej tytule. Z kolei, poszczególne części rozprawy od strony merytorycznej wyczerpują wymagania stawiane rozprawom doktorskim.

Wstęp, w moim przekonaniu, jest napisany w sposób zadawalający. Zawiera on dobrze zaprezentowany zarys problematyki badawczej rozprawy. Szkoda też, że Autor nawet sygnałnie nie przedstawił w nim głównego problemu w postaci krótko sformułowanego pytania badawczego. Na podkreślenie, natomiast, zasługuje fakt, że Autor oparł swoją rozprawę na bardzo rozległej analizie literatury przedmiotu. Zawiera ona trafnie dobrane pozycje z psychologii zarówno polskich jak i anglojęzycznych autorów, ze względu na postawione przez niego pytania i hipotezy badawcze. Cytowana przez niego w rozprawie bibliografia jest bardzo bogata (patrz:: ss.217-261). Zawiera ona 415 pozycji piśmienniczych. Należy również zauważyć, że Autor zamieścił w swojej rozprawie jej streszczenie zarówno w wersji polskiej oraz angielskiej.

2. Ocena części teoretycznej rozprawy

W czterech pierwszych rozdziałach Autor podjął próbę przedstawienia bazy teoretycznej dla postawionych przez siebie kwestii badawczych oraz interpretacji uzyskanych wyników badań własnych. Główna myśl tej części rozprawy jest dosyć przejrzysta. Rozdział 1 został w całości poświęcony koncepcji *kształtowanie pracy (job crafting)*, gdzie zostały przedstawione zarówno klasyczne jak i najnowsze konceptualizacje tego pojęcia. Z rozdziału tego można wyciągnąć wniosek, że kształtowanie pracy to aktywne zachowania pracowników, dzięki której wzrasta proaktywna postawa

pracowników oraz ich poczucie podmiotowości pracy w firmie. To zaś przekłada się m.in. na takie pozytywne konsekwencje jak: potrzeba budowania i utrzymywania pozytywnej samooceny przez pracowników, ich wzrost potrzeby przynależności, przywiązania do organizacji, wzrost motywacji pracy oraz zaangażowanie pracowników w samą pracę.

Rozdziały: 2 oraz 3, z kolei, wprowadzają czytelnika w problematykę czynników podmiotowych oraz sytuacyjnych kształtowania pracy i jej środowiska. Swoją eksplikację czynników podmiotowych Autor rozpoczął od podejścia typologicznego, w ramach którego wprowadził on: (a) pojęcie orientacji zawodowej i jego typologizację; (b) relatywizację orientacji zawodowej do wybranych aspektów pracy; oraz (c) chronotypizację jako synchronizację trzech zegarów funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy: zegara słonecznego, zegara społecznego oraz zegara biologicznego. Jeśli chodzi o czynniki sytuacyjne kształtujące pracę, Autor wyodrębnił: wielkość firmy, środowisko pracy oraz typ środowiska zawodu (według Hollanda): realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne.

Ostatni z rozdziałów części teoretycznej recenzowanej rozprawy – słusznie wskazuje na styl kierowania, a ściślej na spostrzegany przez samych pracowników styl kierowania przez menedżera w firmie, jako czynnik kształtowania pracy przez tych pracowników.

Ściślej rzecz biorąc, Rozdział 4 został skoncentrowany na spostrzeganym przez pracowników stylu kierowania przez menedżera w firmie. Autor słusznie zakłada, że styl kierowania samego menadżera i sposób jego zachowania wpływają na funkcjonowanie całej organizacji. Co więcej, percepcja społeczna stylu kierowania może być traktowana jako czynnik kształtowania pracy przez samych pracowników. Idąc tą drogą rozumowania Autor rozprawy doktorskiej opracował model spostrzeganego stylu kierowania oparty na czterech komponentach: życzliwości kierownika,

autonomii, informacji zwrotnej i sprawiedliwości. Podstawą teoretyczną opracowania spostrzeganego stylu kierowania była sytuacyjna teoria przywództwa Paula Herseya i Kena Blancharda (1968, 1982), model cech pracy Richarda Hackmana i Grega Oldhama (1980) oraz model pełnego zakresu przywództwa (Avolio, Bass 1991, Bass 2000). Można wskazać, że pracownicy nie przejawiają bezpośredniej reakcji na środowisko, lecz poprzedzają ją spostrzeganiem i interpretacją otoczenia. Dopiero na skutek tej oceny przystępują do działań, adekwatnych do niej (Carr i inni, 2003). Autor rozprawy wnioskuje więc w konkluzji tego rozdziału, że zachowanie się pracowników zgodne ze spostrzeganym oczekiwaniem menadżera, może być zachętą do kształtowania pracy albo też stanowić może barierę do wprowadzaniu zmian we własnej pracy. Dlatego też wydaje mu się być zasadne, zweryfikowanie sposobów spostrzegania komponentów stylu kierowania bezpośredniego przełożonego.

Podsumowując uwagi na temat rozdziałów części teoretycznej rozprawy, należy podkreślić, że Autor wykazał się w nich trafnym doбором literatury przedmiotu, umiejętnościami analizy porównawczej w odniesieniu do interesującej go problematyki oraz syntezami teoretycznymi. Sądzę, że rozważania zawarte w rozdziałach części teoretycznej dają dobry grunt dla badań empirycznych Autorowi rozprawy. Zwłaszcza wysoko oceniam własne próby syntezy Autora dotyczące modeli teoretycznych obu wybranych koncepcji. Za bardzo trafny uważam również wybór tych teorii z punktu widzenia potencjalnego wpływu czynników podmiotowych i sytuacyjnych na podejmowanie przez pracowników decyzji dotyczących kształtowania pracy na ich własnych stanowiskach w zatrudniających ich firmach.

3. Ocena części metodologiczno-empirycznej rozprawy

Rozdział 5 dotyczy metodologii badań własnych Autora, a więc: problematyki tych badań, przedmiotu badań, kwestii metodologicznych dotyczących uwzględnianych zmiennych, pytań i hipotez badawczych, modelu badań, metod badań, badanej grupy osób oraz przebiegu badania. Poprawnie metodologicznie zostały sformułowane wszystkie problemy badawcze przez stosowne pytania typu rozstrzygnięcia, które dają podstawę do formułowania stosownych hipotez, będących przedmiotem weryfikacji empirycznej Autora. Chciałbym przy tym podkreślić, że wszystkie potrzebne w tym zakresie etapy metodologiczne spełnił on w sposób wzorowy. Stąd też cel jego badań empirycznych może zostać określony jako weryfikacyjny. Przekonywujące są też jego argumenty dotyczące uzasadnienia swoich hipotez badawczych. Za uzasadnion metodologicznie uważam również jego ustalenie relacji między omawianymi zmiennymi (patrz: Rysunek 2) będących podstawę teoretyczną dla analiz statystycznych oraz interpretacji uzyskanych wyników badań empirycznych.

Za bardzo cenne w recenzowanej pracy uważam przedstawienie przez Autora swojego narzędzia badań empirycznych (Kwestionariusz Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego, KSSKP) wraz z detalicznym określeniem ich walorów psychometrycznych. Trafność tej metody określano najpierw przy pomocy analizy głównych składowych, a następnie potwierdzono przez confirmacyjną analizę czynnikową ujawniając istnienie czterech czynników tego testu (patrz: Załącznik 2 na s. 278): życzliwość; autonomia; informacja zwrotna; sprawiedliwość. Obliczony współczynnik α Cronbacha dla całej skali wynosi 0,95 a poszczególne czynniki skali zawierają się w przedziale 0,92-0,95, co wskazuje na jej wielką rzetelność.

W Rozdziale zostały bardzo dokładnie przedstawione wykorzystywane przez Autora narzędzia badawcze wraz z ich walorami psychometrycznymi. Były to: Skala Stylów Orientacji Zawodowych (Kasprzak, 2012); Kwestionariusz Kształtowania Pracy (Slemp i Broderick, 2013) w adaptacji Kasprzak, Michalak, Minda (2017); Kwestionariusz Rytmu Aktywności Dobowej (Horney & Östberg, 1976); Kwestionariusz Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego (Minda, 2022).

W/w narzędziami psychometrycznymi Autor przeprowadził badania na grupie 616 osób, która składała się z 248 mężczyzn oraz 368 kobiet. W przeprowadzeniu badań skorzystano z internetowego Formularza Google w latach 2019-2020.

4. Ocena analizy uzyskanych wyników badań oraz dyskusji tych wyników

Z kolei Rozdział 6 oraz Rozdział 7 przedstawiają analizę uzyskanych wyników badań własnych przeprowadzonych przez Autora oraz przeprowadzoną przez niego dyskusję tych wyników. W takiej więc kolejności zostaną obecnie ocenione ostatnie dwa rozdziały części empirycznej tej rozprawy.

Ze wstępu do Rozdziału 6 dowiadujemy się, że podstawowe statystyki opisowe jak również i statystyki testu normalności rozkładów wyników badanymi narzędziami psychometrycznymi – uzyskano z wykorzystaniem programu IBM SPSS Statistics 25.0, macro PROCESS Hayesa wersja 3.3 i oprogramowania AMOS (Patrz: Tabela 4). Przeprowadzona analiza wykazała wprawdzie, że żadna z analizowanych zmiennych nie przyjmowała wartości rozkładu zgodnego z normalnym, to jednak wartość skośności mieszcząca się przedziale $-2;2$ oznacza, iż odchylenie od rozkładu nie jest znaczące. Z tego

zaś wynika, że dozwolone jest posługiwanie się w dalszych analizach statystycznych testami parametrycznymi.

Docenić również należy fakt, że w celu uniknięcia błędu wspólnej wariancji metody, wynikającego z wykorzystania w badaniach internetowych Autora metod samoopisowych, przed przystąpieniem do szczegółowych analiz, dokonano kontroli błędu wspólnej metody (Rasmus & Mielniczuk, 2018). Wykorzystano w tym celu test jednego czynnika Harmansa, aby uniknąć zjawiska zawyżania współczynnika korelacji między zmiennymi (Podsakoff i in., 2003). W celu określenia zależności między zmiennymi ilościowymi, w pierwszym kroku analiz przeprowadzono analizę korelacji typu r Pearsona, a następnie przeprowadzono analizę mediacji i moderacji. Analizy te miały na celu potwierdzenie modelu teoretycznego i ustalenie empirycznego modelu opisowego, który będzie mógł być modyfikowany, w zależności od uzyskanych wyników analiz statystycznych.

Przykładowo, model relacji pomiędzy orientacją na zajęcia a kształtowaniem pracy przy mediacyjnej roli autonomii i moderacyjnej roli rytmu aktywności dobowej (model 1a) okazał się być dopasowany do danych, zaś najlepiej dopasowany do danych empirycznych, okazał się model, który uwzględniał zmienną zależną: kształtowanie pracy globalnie ($F(4,611)=15,81$; $p<0,001$) i wyjaśniał 9,4 % wariancji całkowitej ($R^2=0,094$); z kolei, model ze zmienną zależną kształtowanie zadań wyjaśniał 8,1% ($R^2=0,081$); model kształtowanie myślenia przy pracy, wyjaśniał 6,7% ($R^2=0,067$); a ze zmienną kształtowania relacji, model wyjaśniał 3,8% ($R^2=0,038$). Szczegółowa analiza efektów moderacyjnych wskazała, z kolei, że efekt moderacji pojawiał się najczęściej w przypadku wieczornego rytmu aktywności dobowej.

Jeśli natomiast chodzi o model orientacji na zajęcia a kształtowaniem pracy, przy mediacyjnej roli autonomii i moderacyjnej roli wielkości firmy (model 1b), okazał się on również dopasowany do uzyskanych danych empirycznych, najlepiej dopasowana okazała się konfiguracja ze zmienną

zależną: kształtowanie globalne pracy ($F(8,607)=9,99$; $p<0,001$), która wyjaśniała 12% wariancji kształtowania pracy globalnie ($R^2=0,012$). Co więcej, analiza efektów moderacyjnych wykazała, że najbardziej istotny efekt moderacyjny miał miejsce w przypadku firm średniej wielkości.

Bardzo dobrym krokiem systematyzującym prezentację uzyskanych wyników analiz, a zwłaszcza efekt weryfikacji hipotez, jest przedstawiona w rozprawie Tabela 36 systematyzacja. Analizie poddano również cały model teoretyczny metodą modelowania równań strukturalnych SEM. Model ten okazał się jednak nie dopasowany do uzyskanych danych empirycznych. W związku z tym podjęto jeszcze próbę stworzenia prostszych modeli empirycznych, w których istotnym mediatorem była spostrzegana przez pracowników autonomia. Weryfikacja tych modeli pozwoliła stwierdzić, że im wyższy był poziom orientacji na zajęcia u pracowników z chronotypem wieczornym, tym wyższy był poziom kształtowania zadań, relacji oraz kształtowania pracy globalnie. Dowiedziono również, że istnieje istotny efekt moderacyjny w przypadku środowiska o typie przedsiębiorczym w relacji: pomiędzy orientacją na zajęcia a kształtowaniem zadań, myślenia przy pracy oraz kształtowania pracy globalnie. Z kolei, środowisko pracy o typie konwencjonalnym, pełni rolę moderatora związku pomiędzy orientacją na zajęcia a kształtowaniem zadań na stanowisku pracy.

Jak więc widzimy, badania Autora oraz przeprowadzone przez niego analizy statystyczne uzyskanym wyników empirycznych, pozwoliły mu zweryfikować cały szereg szczegółowych prawidłowości sformułowanych w postawionych we własnych hipotezach. Daremne jednak okazały się jego próby skonstruowania syntetycznego modelu empirycznego ujmującego ogólniejsze prawidłowości między analizowanymi przez niego zmiennymi.

Z kolei, w Rozdziale 7 Autor przeprowadza dyskusję oraz interpretację psychologiczną dotyczącą uzyskanych przez siebie wyników badań empirycznych. Dyskusja i interpretacja ta jest bardzo interesująca i

przeprowadzona jest w sposób systematyczny, uwzględniając szeroko bogatą literaturę przedmiotu cytowaną w rozprawie (patrz spis literatury ss. 217-261). W moim przekonaniu upowszechnienie tych wyników badań będzie mogło stanowić nowość nie tylko w polskiej literaturze przedmiotu, dotyczącej psychologii pracy oraz psychologii organizacji i zarządzania. Autor bowiem nie tylko w oparciu o osiągnięcia w literaturze światowej opracował podstawy metodologiczne badań nad czynnikami kształtowania pracy, przeprowadził stosowne badania empiryczne nastawione na cel weryfikacji postawionych przez siebie hipotez uzasadnionych teoretycznie, lecz uzyskał również ciekawe wyniki warte dalszych eksploracji naukowych.

Autor zawarł w nim również implikacje praktyczne ze swojej rozprawy. I wreszcie zostały przedstawione przez niego interesujące uwagi na temat ograniczeń i słabości swojego modelu teoretyczno-metodologicznego jak również i rekomendacje dotyczące przyszłych badań w zakresie poruszanej przez siebie problematyki w rozprawie.

W ramach dyskusji nad osiągniętymi przez Autora wynikami analiz statystycznych, chciałbym tylko nadmienić, że nie dziwię się wcale, że nie udało się Autorowi skonstruować żadnego empirycznego modelu opisowego, dla tak bogatego katalogu zmiennych będących przedmiotem jego analiz psychologicznych. Ponieważ przedmiot jego zainteresowań naukowych jest rzeczywistością wielowymiarową, radziłbym w przyszłych badaniach bardziej dokładnie posystematyzować materiał analityczny stosując któryś z programów skalowania wielowymiarowego, a później dopiero dobierać klaster systematyzacyjne do dalszych analiz przyczynowo-skutkowych analizowanych zmiennych (patrz: m.in. moje opracowania tej metodologii: A. Biela, Skalowanie wielowymiarowe jako metoda badań naukowych, 1992; A. Biela, Skalowanie wielowymiarowe w analizach behawioralnych i ekonomicznych, 1995).

5. Wnioski końcowe

Na podstawie przeprowadzonej przeze mnie oceny stwierdzam, że rozprawa mgr Mateusza Macieja Mindy zasługuje na pozytywną ocenę z następujących powodów:

- (1) W sposób trafny i zasadny została w niej postawiona problematyka i hipotezy badawcze w oparciu o gruntową analizę literatury przedmiotu, przez co rozprawa jest nowatorskim ujęciem na gruncie polskim problematyki dotyczącej związku pomiędzy podmiotowymi i sytuacyjnymi czynnikami a kształtowaniem pracy z perspektywy modelu JD-R.
- (2) Autor wykazał się znawstwem literatury przedmiotu oraz narzędzi metodologicznych psychologii empirycznej poprzez ich trafny dobór do postawionych przez siebie pytań i hipotez badawczych, przeprowadzenie badań empirycznych oraz posłużenie się adekwatnymi do swoich potrzeb narzędziami analizy statystycznej.
- (3) Skonstruowanie przez niego wartościowego narzędzia psychometrycznego: Kwestionariusz Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego (KSSKP)) – o wysokich walorach psychometrycznych, co pozwoliło zoperacjonalizować Autorowi zmienną objaśnianą w swoich badaniach.
- (4) Biorąc pod uwagę wskazane wyżej powody, uznaję recenzowaną rozprawę jako spełniającą ustawowe wymogi stawiane pracom doktorskim z psychologii i tym samym wnoszę o dopuszczenie mgra Mateusza Macieja Mindy do dalszych etapów przewodu doktorskiego.
- (5) Jednocześnie stawiam wniosek o uznanie tej rozprawy doktorskiej jako wyróżniającej się, z uwagi na jej nowatorstwo koncepcyjne oraz przeprowadzone przez Autora analizy statystyczne uzyskanego materiału empirycznego.

Adam Biela