



Gdańsk, 4 listopada 2019

Prof. UG, dr hab. Anna Maria Zawadzka
Institute of Psychology
University of Gdańsk
ul. Bażyńskiego 4
80-592 Gdańsk

Opinia na temat pracy doktorskiej mgr Agnieszki Bożek pt. "Zaangażowanie w działanie na przykładzie aktywności ukierunkowanych na samorealizację i dobro innych" napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Aleksandry Tokarz

Praca doktorska Pani Agnieszki Bożek dotyczy tematu wybranych podmiotowych i sytuacyjnych uwarunkowań zaangażowania w działania osoby w pracy poza obowiązki związane z pracą. W swojej pracy autorka proponuje schemat zależności tłumaczący zaangażowanie w działanie poza obowiązki. Autorka przyjmuje, że zaangażowanie w działanie ukierunkowane jest na cele, którymi są: znaczenie działania i pozytywne emocje. Podmiotowymi czynnikami związanymi z zaangażowaniem w działanie poza obowiązki są poczucie własnej skuteczności, wytrwałość oraz posiadane kompetencje i preferowane wartości. Sytuacyjnymi uwarunkowaniami z kolei, są autonomia działania i otrzymywanie informacji zwrotnej. Autorka przyjmuje, że pozytywny afekt i preferowane wartości mogą także pośredniczyć w związku tych wybranych podmiotowych i sytuacyjnych uwarunkowań zaangażowania z zaangażowaniem w działanie poza obowiązkami.

W literaturze brakuje opracowań dotyczących tematyki zaangażowania w działanie poza pracą. Istniejące dotychczas ujęcia zagadnienia zaangażowania w działanie dotyczą głównie obowiązków wynikających z pracy lub funkcjonowania w organizacji. Praca dotyczy tematu, który jest ważny z perspektywy pogłębienia wiedzy na temat zaangażowania osoby w działania jak i ma wartość aplikacyjną związaną z lepszym rozumieniem sposobu funkcjonowania osoby w środowisku pracy i organizacji.

Praca składa się z trzech rozdziałów teoretycznych i pięciu, w których autorka prezentuje metodologię i wyniki badań własnych oraz ich dyskusję. Poniżej przedstawiam komentarze i uwagi do każdego z prezentowanych rozdziałów pracy doktorskiej.

W pierwszym rozdziale autorka przedstawia przegląd teorii i wniosków z badań dotyczących problematyki zaangażowania w pracę. Zagadnienie zaangażowania prezentuje w szerszym kontekście działania, które ma charakter celowy i wolicjonalny. W tym rozdziale autorka dokonuje skrupulatnej analizy tematyki zaangażowania w pracę, dokonuje przeglądu istniejących definicji i teorii tego zagadnienia. Przegląd ten jest udany – stanowi spójny przekaz. Pokazuje na duże zainteresowanie wśród badaczy tą tematyką, duże różnice w sposobie ujmowania tego zjawiska oraz braki dotyczące solidnych podstaw teoretycznych (w przypadku niektórych proponowanych teorii) i podejścia holistycznego do zaangażowania w działanie w środowisku pracy. Co więcej autorka prezentuje też koncepcje i definicje podejść pokrewnych zaangażowaniu co pozwala na sprecyzowanie pojęcia zaangażowania wśród pokrewnych zagadnień. Autorka też prezentuje dostępne narzędzia do badania zaangażowania. Zestawienie różnych ujęć w formie tabeli porządkuje prowadzony wywód. Przegląd teorii zaangażowania w pracy autorka przedstawia jako punkt wyjścia do rozumienia wieloaspektowości zaangażowania w działanie w środowisku pracy.

Rozdział drugi autorka poświęciła omówieniu zagadnienia podmiotowości działania. W tym rozdziale prezentuje zagadnienie podmiotowości w sposób systematyczny i spójny. Umiejscawia je w teoriach dotyczących koncepcji Ja oraz systemów przetwarzania informacji, które sterują działaniami człowieka – refleksyjnym i automatycznym. W odwołaniu do prezentowanych teorii konkluduje, że zachowanie podmiotowe jest funkcjonowaniem człowieka w świadomości tego co ma wartość i znaczenie i podkreśla, że właśnie podmiotowość daje uzasadnienie dla teorii, które wskazują jako cel rozwojowy człowieka – samorealizację i poszukiwanie sensu i pozytywnych doświadczeń w swoich działaniach. Autorka także dokonuje przeglądu sposobu definiowania i rozumienia pojęcia i procesu samorealizacji w istniejących teoriach. Część dotycząca zaangażowania w działanie wykraczające poza obowiązki (początek - str. 36 - 38) znacznie odbiega jakością w porównaniu z poprzedzającymi tą część rozdziałami. W tej części zaprezentowano materiały, które nie wiążą się w sposób bezpośredni z tematem pracy. Są tam liczne opisy i klasyfikacje potrzeb, które w części są powtórzeniami już wcześniej zaprezentowanych treści.

Trzeci rozdział teoretyczny jest próbą przeglądu czynników indywidualnych i sytuacyjnych, które mają związek z zaangażowaniem w działanie lub wpływają na nie. W ramach tych czynników, między innymi, wymienia się poczucie własnej skuteczności. Jednak zastanawiam się na ile potrzebny jest tutaj podrozdział dotyczący rozwijania poczucia własnej skuteczności skoro w pracy mowa o czynnikach związanych z zaangażowaniem w działanie a nie o poczuciu własnej skuteczności? Podobnie tematyka rozdziału o wytrwałości wychodzi poza granice związane z tematem zaangażowania i pracy. Część dotycząca korelatów

wytrwałości niezwiązanych w sposób bezpośredni lub pośredni z zaangażowaniem w działanie można usunąć z tekstu bez szkody dla jakości pracy. Kolejny podrozdział dotyczący wartości, podobnie jest zbyt rozbudowany i zawiera treści zarówno ważne jak i poboczne w stosunku do tematu pracy: autorka przedstawia różne koncepcje wartości, co nie jest tu potrzebne, natomiast ważne są treści dotyczące wniosków z badań na temat związku wartości i zaangażowania w działania. W podobnym duchu są napisane kolejne dwa podrozdziały o kompetencjach i nastawieniu na działanie. Stanowią one zbiór definicji i klasyfikacji obu tych zagadnień natomiast brakuje wniosków z badań na temat bezpośredniego bądź pośredniego związku kompetencji i nastawienia na działanie z zaangażowaniem w działanie w kontekście pracy. W części poświęconej autonomii w działaniu, treści o okresach rozwojowych, można było pominąć. Podsumowując rozdział trzeci stanowi najsłabszą część opracowania podstaw teoretycznych badań własnych. Jednak mocnym punktem tego rozdziału jest część poświęcona sytuacji działania – prezentuje ona liczne wnioski z badań, które w bezpośredni lub pośredni sposób nawiązują do tematu pracy. W przyszłości gdyby autorka zechciała przygotować publikację ze swojej pracy ten rozdział wymagałby dopracowania.

Rozdział czwarty rozpoczyna część empiryczną rozprawy doktorskiej. W tym rozdziale autorka prezentuje schemat zakładanych zależności mających tłumaczyć w sposób holistyczny zagadnienie zaangażowania w działanie poza wyznaczonymi obowiązkami. W modelu przyjmuje zależności pomiędzy czynnikami podmiotowymi, sytuacyjnymi, celem działania i zaangażowaniem w działanie. W opisie schematu zależności dobrze zostały opisane definicje zmiennych natomiast opis związków między nimi wymagałby dopracowania. W schemacie także powinno znaleźć się określenie zmiennej zależnej w pełnej nazwie – zaangażowania w działania poza własne obowiązki - gdyż ten temat stanowi novum tej pracy. Z prezentacji graficznej schematu nie wynika, że pewne zmienne są mediatorami. Autorka stara się jednak „naprawić” to niedociągnięcie przedstawiając dalej dwa grafy szczegółowe, gdzie te zależności są zaznaczone. W opisie założeń występują pewne niespójności. Autorka rozpoczyna swój wywód od prezentacji przyjmowanej definicji zaangażowania w działanie z kolei, kończąc go pisze, że będzie badać zaangażowanie w działanie jako predyspozycję i jako stan. W rozprawie doktorskiej postawiono cztery pytania badawcze i sformułowano 9 hipotez. Pytania rozpoczynają się od tematów nie dotyczących w sposób bezpośredni weryfikacji proponowanego schematu uwarunkowań zaangażowania w działania poza obowiązkami. Warto byłoby rozpoczynać pytania od tych najważniejszych dla tematu pracy a kończyć je tymi, które dodatkowo wnoszą coś nowego do wiedzy o zagadnieniu (str. 76). Hipotezy mają inną kolejność niż stawiane pytania co sprawia, że praca

traci na spójności. Brakuje nawiązania do źródeł każdej z hipotez. W Hipotezie H2 autorka pisze o wpływie a czy faktycznie badała wpływ a nie tylko związki pomiędzy zmiennymi? Także nie ma jasności co do tego na jakiej teoretycznej podstawie opiera podział zawodów na – zawody twórcze i zawody pomocowe. W typologiach zawodów klasyfikacje są bardziej złożone np. typologia Hollanda. Co więcej niektóre z zawodów przydzielone przez autorkę do kategorii twórcze mają dodatkowe właściwości, które mogą stanowić zmienne zakłócające np. marketerzy. Marketerzy są eksponowani na relacje oparte na pieniądzu (np. inaczej niż architekci) zatem mogą postrzegać świat społeczny w perspektywie wymiany rynkowej (por. A. Fiske) a to zmienia motywy działania i postawy (por. K. Vohs). Autorka zakłada, że osoby badane w grupie zawodów twórczych są ukierunkowane na samorealizację. Tak, ale kontynuując dalej, motywacja za względu na otoczenie w jakim pracownicy funkcjonują, może być u jednych zawodów wewnętrzna a u innych zewnętrzna. Bardzo niekorzystny w badaniach jest rozkład płci w obydwu grupach zawodowych. Jednakże co ważne autorka podejmuje ten fakt w dyskusji i wykazuje to jako ograniczenie badań. Rozkład wykształcenia w obydwu grupach zawodowych jest różny co może także nie być bez wpływu na uzyskane wyniki. Jednakże warto dodać, że są też badania poprzedników, które wykazują, że zaangażowanie nie wiąże się z czynnikami demograficznymi (por. Robinson i in. 2005). Mocną stroną badania jest zastosowanie pomiaru zaangażowania w działanie za pomocą kilku narzędzi – kwestionariuszy i dzienniczka, co wzmacnia trafność badania i siłę wyciąganych z niego wniosków. Badania prowadzono także przy pomocy Internetu i metoda papier – ołówek. Starannie opisano procedurę badania co umożliwia ewentualna weryfikację tego badania.

Po prezentacji problemu i metodologii badania własnego autorka przedstawia w kolejnych rozdziałach wyniki badań wstępnych, które służyły przygotowaniu trafnych i rzetelnych narzędzi zastosowanych w badaniu właściwym. Zatem w każdym z trzech rozdziałów przedstawiono – analizy trafności wewnętrznej, kryterialnej i rzetelności trzech narzędzi do pomiaru zaangażowania w działanie znaczące, do pomiaru zaangażowania w działania wykraczające poza własne obowiązki oraz do badania zaangażowania w działanie jako stan. Autorka przy opisie trafności wewnętrznej każdego z narzędzi mylnie posługuje się pojęciem trafności teoretycznej. Trafność teoretyczna dotyczy związku narzędzia pomiarowego z konstruktem teoretycznym. Trafność wewnętrzna dotyczy testowania struktury narzędzia i jego spójności wewnętrznej i tą właściwość autorka przetestowała analizą czynnikową EFA i/ lub CFA. Analiza trafności wewnętrznej, gdy przeprowadza się EFA i CFA, powinna być przeprowadzona na dwóch niezależnych grupach. EFA i CFA służą innym celom. W analizach przeprowadzonych przez autorkę uzasadnione byłoby

przeprowadzenie analizy CFA z pominięciem EFA. Trzeba było w części ograniczenia badania uwzględnić także fakt, że grupy na jakich testowano trafność wewnętrzną narzędzi zarówno CFA (bad. 1 i bad. 2) jak i MCFA (bad. 3) były stosunkowo małe (od $n = 61$ do około 200 osób). Istotność chi kwadrat przy małych próbach ma znaczenie dla interpretacji dopasowania. Nie wiadomo dlaczego autorka omawia inne wskaźniki dopasowania CFA interpretując wyniki badań dotyczących cech psychometrycznych zastosowanych narzędzi np. badanie 1 – oprócz RMSEA i CFI - TLI str 96, badanie 2 – oprócz RMSEA i CFI - SRMR str 101. Prezentacja wyników w badaniach wstępnych nie jest jednorodna – w badaniu 1 prezentacja wyników rzetelności poprzedza wyniki analizy trafności wewnętrznej a w badaniu drugim kolejność jest odwrotna. Mocną stroną prezentacji psychometrycznych własności narzędzi jest część dotycząca trafności. Analizę trafność zewnętrzną – kryterialnej w przypadku wszystkich badań przeprowadzono rzetelnie, kryteria trafności zostały właściwie dobrane i uzasadnione.

W rozdziale 7 przedstawiono wyniki badania właściwego – przekrojowego weryfikującego postawione hipotezy. Zastosowano szereg zaawansowanych i uzasadnionych teoretycznie metod statystycznych. Wskazany brak różnic dotyczących płci może być niemiarodajny ze względu na dużą dysproporcję dotyczącą tej zmiennej w grupie (82% K/ 18% M). Jednym z uzyskanych wyników był, że pracownicy z grupy pomocowej istotnie większe znaczenie przypisują swoim działaniom niż z grupy twórczej i także, że ci pierwsi mają wyższy poziom wytrwałości niż drudzy. Zatem pytanie czy te różnice można tłumaczyć jako efekt stosowania strategii kompensacji w grupach pomocowych? W pracach pomocowych efekty pracy są na mało dostrzegalne i jeżeli są to następują po długim czasie. Stąd zawody pomocowe są grupami wysokiego ryzyka wypalenia zawodowego (por. Ch. Maslach). Autorka w niektórych miejscach nieprawidłowo używa słowa „wpływ” w opisie wyników, które dotyczą pomiaru zależności czy różnic (np. zaangażowanie w działanie a poziom wykształcenie str. 113, opis modeli SEM str. 121). W opisie modelu pomiarowego i ścieżkowego brakuje dokładnego dookreślenia w tekście zmiennych latentnych i zmiennych obserwowalnych (str. 118).

W badaniu ustalono, że autonomia może nie mieć istotnego związku z poziomem zaangażowania w działanie wykraczające poza obowiązki. Być może właśnie dlatego, że jest to działanie wykraczające poza obowiązki podejmowane dobrowolnie.. Wyróżnione kategorie działań wykraczających poza obowiązki w głównej mierze wiążą się z pracą zawodową czyli są zdecydowanie ukierunkowane na rozwój własny bez względu na typ pracy twórczy czy pomocowy. Wynik wskazujący na to, że motyw zaangażowania w działanie poza obowiązki są podobne bez względu na typ zawodu, i że pracownicy są nastawieni na innych i rozwój

własny można interpretować jako, że badani kształtują w miejscu pracy poprzez zaangażowanie się poza obowiązki osobowość produktywną (por. E. Fromm). Ciekawymi wynikami są te, które pokazują, że osoby z zawodami twórczymi częściej niż z zawodami pomocowymi deklarują, że podejmują się działania poza obowiązkami pracy. Autorka tłumaczy ten fakt niejasnością co do zakresu obowiązków w zawodach twórczych. Warto zastanowić się także nad innym wytłumaczeniem tego wyniku np. może on wiązać się ze sposobem postrzegania prac poza obowiązki przez osoby z zawodów pomocowych (mogą oni każde swoje działanie określać jako obowiązek bo wiąże się bezpośrednio z osobą i pomocą jej niesioną). W kontekście badanych przez autorkę cech podmiotowych powstaje pytanie czy tą cechą ważną dla zaangażowania w działanie poza obowiązki faktycznie jest wytrwałość a nie np. sumienność czy ugodowość? Z przedstawionych wniosków z badań w części teoretycznej nie wynika, że wytrwałość ma bezpośredni związek z zaangażowaniem a, że może pośredniczyć w związku zaangażowania z innymi zmiennymi (str. 49). Jak wykazano w badaniach poprzedników zaangażowanie w pracę wiąże się z cechami osobowości - sumiennością czy ugodowością (por. Wefald, 2008).

W rozdziale 8.4 autorka podejmuje przemyślaną dyskusję uzyskanych wyników, ich ograniczeń i kierunków przyszłych badań oraz wskazuje na wartość aplikacyjną badań. Dyskusja ta efektywnie podejmuje wątki, które mogą budzić pewne wątpliwości podczas lektury rozprawy.

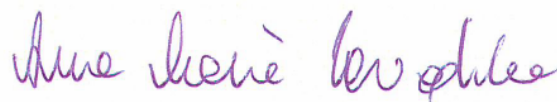
Podsumowując praca pomimo, że wspomniano w recenzji zagadnienia, które warto dopracować czy rozwinąć to, stanowi cenny wkład w dziedzinę psychologii różnic indywidualnych oraz psychologii pracy i organizacji - dostarcza wiedzy na temat podmiotowych i sytuacyjnych korelatów zaangażowania w działanie poza obowiązki pracy.

Mocnymi stronami rozprawy są:

- 1) dotyczy ona dotychczas mało przebadanego problemu związanego z zaangażowaniem pracownika w działanie poza własne obowiązki,
- 2) stanowi propozycję schematu uwarunkowań podmiotowych i sytuacyjnych wyjaśniających zaangażowanie w działanie poza obowiązki,
- 3) wskazuje, że ważnymi podmiotowymi komponentami zaangażowania w działanie są poczucie własnej skuteczności i poczucie znaczenia działań własnych oraz preferowane wartości osobiste,
- 4) dostarcza narzędzi – rzetelnych i trafnych kryterialnie do badania zagadnienia zaangażowania w działanie poza obowiązki,

- 5) dostarcza wiedzy na temat specyfiki zaangażowania w działanie poza obowiązki w zawodach twórczych i pomocowych,
- 6) dostarcza wiedzy która może poprawić działania kierowników różnych szczebli zarządzania związane z motywacją pracowników.

Tym samym stwierdzam, że rozprawa doktorska mgr Agnieszka Bożek w pełni spełnia stawiane pracy doktorskiej wymogi i proszę o dopuszczenie do dalszych etapów przewodu doktorskiego.



Anna Maria Zawadzka