

Prof. dr hab. Jan Blecharz
Akademia Wychowania Fizycznego im. B. Czecha
w Krakowie

Recenzja pracy doktorskiej mgr Aleksandry Zienowicz - Wielebskiej: "Systemy wartości i style przywództwa reżyserów oraz producentów a dobrostan i motywacja osiągnięć członków zespołu filmowego", przygotowanej pod kierunkiem prof. dra hab. Józefa Maciuszka

Umiejętność zarządzania grupą nastawioną na osiągnięcie celu o wysokich standardach wykonania budzi duże zainteresowanie zarówno teoretyków jak i praktyków. Dotyczy to różnych obszarów życia: sportu, gdzie sławę zdobywają trenerzy, którzy nie tylko są świetnymi fachowcami, ale również charyzmatycznymi przywódcami. Potrafią oni uwolnić potencjał zawodnika, lub zbudować zespół, który działa jak jeden organizm, a poszczególni zawodnicy są w stanie poświęcić swoje własne interesy dla dobra drużyny. Mówimy też o świetnych menadżerach, dowódcach wojskowych, dyrektorach, kierownikach zespołów badawczych. Zadajemy wtedy pytanie, czym oprócz fachowości charakteryzują się ludzie potrafiący osiągnąć sukces z grupą, sprawić, że nawet wybitne jednostki są gotowe poświęcić swój własny interes dla dobra zespołu.

Temat podjęty przez Panią mgr Aleksandrę Zienowicz – Wielebską należy zaliczyć do unikatowych. Autorka podjęła tematykę, która wpisuje się w psychologię filmowców, rzadko poruszaną w badaniach naukowych. Przybliża nie tylko specyfikę pracy zespołu filmowego, ale stara się dociec co charakteryzuje liderów takich zespołów (a więc reżyserów lub producentów) oraz jaki typ przywództwa sprzyja nie tylko osiągnięciu zamierzonego celu, ale równocześnie wpływa dodatnio na dobrostan, motywację osiągnięć i poczucie satysfakcji współpracowników.

Zespół filmowy złożony jest z wielu grup, różniących się profesją i zadaniami. Te grupy mają swoich liderów (aczkolwiek głównymi liderami pozostają reżyser i producent). Wszystko musi być skoordynowane i dążyć do osiągnięcia wspólnego celu – wyprodukowania jak najlepszego filmu. Autorka dotarła do świata filmowców, wręcz wniknęła do jego wnętrza, stąd z takim znawstwem pisze o jego funkcjonowaniu, zachowując równocześnie dystans i obiektywność badacza. Przytacza też egzemplifikacje

dobrego i twórczego funkcjonowania zespołu filmowego. Wcześniejsze badania i publikacje Autorki świadczą, że podjęcie tematu, nie było dziełem przypadku, ale konsekwencją i ukoronowaniem dojrzałych zainteresowań i gruntownej znajomości terenu badań. Już na tym etapie recenzji pragnę podkreślić, że pracę Pani mgr Aleksandry Zienowicz - Wielebskiej oceniam jako bardzo wartościową, mogąca stanowić inspirację do dalszych pogłębionych badań w tym zakresie.

Struktura pracy jest typowa. Część teoretyczna obejmuje 62 strony, opis badań około 16 stron, opis wyników badań własnych 35 stron, dyskusja wyników oraz podsumowanie 26 stron. Zasadniczą część pracy kończy wykazanie mocnych jej stron i ograniczeń oraz wskazanie dalszych kierunków badań, a także praktycznego wymiaru pracy – około 10 stron. Analiza literatury cytowanej - 312 pozycji wskazuje na trafność jej doboru. Jest to literatura z obszaru języka angielskiego i polskiego, 261 pozycji zostało wydanych po roku 2000, z czego 154 to prace, które ukazały się po roku 2010. To ważne, gdyż literatura powinna być bieżąca, a pozycje starsze można wspomnieć, jeżeli wątek historyczny jest istotny dla opisywanych badań.

Najpierw odniosę się szczegółowo do poszczególnych części pracy, a następnie przejdę do uwag ogólniejszych.

Rozdział pierwszy zatytułowany jest „Teoretyczne podstawy produkcji filmowej”

W rozdziale tym Autorka przedstawia poszczególne etapy powstawania filmu, charakterystykę ekipy filmowej jako grupy, rolę reżyserów i producentów oraz stan badań w podjętym temacie. Dowiadujemy się, że filmowcy to grupa, która musi współpracować na różnych etapach produkcji pod przewodnictwem lidera, którym może być reżyser (jako główny lider), producent (mający nieco inną funkcję i interesy) lub lider mniejszego wyspecjalizowanego zespołu, który będzie miał również istotny wpływ na ostateczny wynik. Zespół filmowy jest stworzony dla wykonania konkretnego zadania. Jego czas funkcjonowania może być relatywnie krótki (np. jeden rok), po tym czasie, po zakończeniu produkcji może zostać rozwiązany. Do następnego zadania mogą zostać powołane osoby, które już ze sobą współpracowały, ale będzie to już inne zadanie, inne układy interpersonalne, inna dynamika grupy. Z tekstu dowiadujemy się, że praca nad filmem trwa średnio około jednego roku, z czego okres zdjęciowy obejmuje najczęściej sześć tygodni (około 33). Praca jest intensywna i wyczerpująca, często 12 godzin. Zachwiana jest równowaga pomiędzy życiem zawodowym, a osobistym, co niewątpliwie wpływa na dobrostan osób pracujących przy produkcji filmowej. Wszystko to wpływa na znaczenie dla umiejętności przywódczych

głównych liderów zespołów filmowych, ze względu na konieczność zbudowania w krótkim czasie skutecznego zespołu, z równoczesną dbałością o komfort psychiczny jego członków.

Na stronie 28 zaprezentowano ciekawy model efektywnej pracy zespołu filmowego w opracowaniu Autorki i współpracowników. Ukazuje on w sposób bardzo wnikliwy złożoność funkcjonowania zespołu filmowego. Pokazuje jak ważna jest świadomość wspólnego celu, odpowiednia komunikacja, ale też zarządzanie zespołem czy gotowość do poświęceń na rzecz grupy. Reżyser pełni rolę dyrygenta, kreatora. Czasami można go porównać do trenera sportowego. Na stronie 29 znajdujemy odniesienie do publikacji, w której porównano relację zawodnika boksu z trenerem, a aktora z reżyserem. To bardzo ciekawe i wydaje się, że trafne porównanie. Kilka lat temu wybitny polski aktor i reżyser Andrzej Seweryn (który w młodości z powodzeniem grał w koszykówkę), dokonał w wywiadzie prasowym ciekawego porównania pomiędzy wykonaniem sportowym a scenicznym, wskazując na wiele punktów stycznych.

Na stronie 26 Autorka pisze, iż postawa wybranych reżyserów stanowiły punkt wyjścia i inspirację do określenia przedmiotu badań własnych. Można zatem domniemywać, że swojego rodzaju obserwacja uczestnicząca była inspiracją do podjęcia ciekawego i bardzo ważnego tematu pracy. Omawiany rozdział został napisany z dużym znawstwem problemu i stanowi świetną charakterystykę terenu badań oraz uzasadnienie podjętego tematu. W końcowej części rozdziału dokonano przeglądu tematyki badań z omawianego obszaru, wykazując brak badań dotyczących wpływu czynników interpersonalnych występujących w zespole filmowym na stan dobrostanu i motywacji osiągnięć jego członków.

Rozdział drugi jest zatytułowany „Ramy teoretyczne badań własnych” Autorka przyjmuje w swojej pracy założenia psychologii wykonania oraz psychologii pozytywnej. Bliski jej jest nurt psychologii pozytywnej, zapoczątkowanej przez Seligmana i kładącej nacisk na rozwój jednostki. Wielokrotnie odwołuje się też do psychologii sportu, głównie jej nurtu powiązanego z psychologią pozytywną.

Porusza problematykę dobrostanu uwzględniając podejście hedonistyczne oraz eudajmonistyczne. Relacjonuje teorię dobrostanu Martina Seligmana, dokonuje przeglądu badań w tym temacie oraz zastanawia się, jak liderzy produkcji filmowej, reżyserzy i producenci mogą dbać o dobrostan swoich współpracowników. Inny temat podjęty w tym rozdziale to motywacja osiągnięć w odniesieniu przede wszystkim do modelu Heinza Schulera i Michaela Prochaski, co w świetle zastosowanych w pracy narzędzi badawczych

jest w pełni uzasadnione. Odwołuje się też do teorii i badań McClellanda, Atkinsona i Heckhausena. Można zatem powiedzieć, że ta część rozdziału jest bardzo rzetelna. Szkoda jednak, w moim odczuciu, że Autorka nie wspomniała o Self – Determination Theory (Deci i Ryan), którą tłumaczymy jako teorię samoukierunkowania. Mówi ona, że na motywację jednostki możemy wpływać poprzez zaspokajanie lub deprywację takich podstawowych potrzeb psychicznych, jak: autonomia (działanie zgodne własnymi zainteresowaniami, potrzebami i preferencjami), kompetencja (doświadczenia skuteczności w interakcjach ze społecznym lub fizycznym otoczeniem) oraz relacje z innymi (przynależność i czucie łączności z grupą) – Deci&Ryan, 2002.

Trener lub reżyser, który traktuje każdego podopiecznego jako indywidualność i wspiera jego osobisty rozwój, mając na względzie wspomniane potrzeby, wzmacnia jego identyfikację z liderem, który z kolei będzie mógł motywować podopiecznego do akceptacji celów grupowych i poświęcenia się dla zespołu. Warto też wspomnieć, że zgodnie z założeniami wspomnianej teorii zaspokojenie trzech wymienionych podstawowych potrzeb psychicznych sprzyja osiągnięciu dobrostanu, a przecież to jeden z głównych motywów recenzowanej pracy. Zatem może warto by w przyszłości pamiętać o tej teorii przy omawianiu założeń teoretycznych lub interpretacji wyników badań.

Następnym zagadnieniem omawianym w tym rozdziale jest przywództwo transformacyjne i transakcyjne w ujęciu Bernarda Bassa. Autorka wykazuje wyższość przywództwa transformacyjnego (podkreślającego podmiotowość pracownika) nad przywództwem transakcyjnym opartym na karach i nagrodach. Przytoczono badania wskazujące, że przywództwo transformacyjne sprzyja dobrostanowi pracowników oraz motywowaniu do pracy na rzecz zespołu. Warto może tylko wspomnieć, że jako pierwszy cechy lidera transformacyjnego opisał Burns w 1978 roku.

Ostatnim, ale bardzo szczegółowo opisanym zagadnieniem w tym rozdziale są wartości według teorii Shaloma Schwartz. Ciekawym zabiegiem jest zestawienia systemu wartości w ujęciu Schwartz z preferowanym stylem przywództwa.

Należy stwierdzić, że dobór treści do rozdziału stanowiącego zaplecze teoretyczne badań jest trafny i przemyślany, uzasadniający późniejszy dobór narzędzi badawczych oraz treść postawionych pytań i hipotez badawczych.

Obecnie przejdę do omówienia części pracy poświęconej metodologii badań własnych oraz prezentacji i omówieniu wyników badań.

Rozdział trzeci Autorka nazwała Metodologia badań, to zbyt ogólnie. Metodologia jest nauką, a doktorantka jej tutaj nie opisuje. Lepszym rozwiązaniem byłoby sformułowanie „metodologiczne podstawy badań własnych”. Cel pracy został przedstawiony w sposób klarowny. Postawione pytania badawcze zostały prawidłowo sformułowane. Jednakże, pytanie trzecie składa się z dwóch odrębnych pytań i w związku z tym powinno zostać rozdzielone. Poza postawionymi pytaniami badawczymi doktorantka postawiła bezkierunkowe hipotezy badawcze, które następnie doprecyzowała, argumentując ich kierunek zebraną wiedzą na poruszany przez nią temat. Hipoteza trzecia „System wartości przełożonych ma istotny związek ze stylem przywództwa przypisywanym im przez podwładnych. Reżyserzy i producenci, którzy prezentują transformacyjny i transakcyjny styl przywództwa, mają podobny profil wartości” jest mało czytelna. Patrząc na drugie zdanie można odnieść wrażenie, że przełożeni niezależnie od prezentowanego stylu przywództwa mają podobne profile wartości (co też Autorka starała się wskazać w rozwinięciu do postawionej hipotezy) – natomiast pierwsze zdanie temu zaprzecza (jeżeli mowa jest o istotnym związku to można przypuszczać, że te wartości będą się różnić w zależności od prezentowanego stylu przywództwa). Proponuję skorygować tę hipotezę aby nie budziła niejasności. Uważam też, że hipotezę czwartą warto byłoby rozdzielić na dwie oddzielne hipotezy, gdzie jedna dotyczyłaby relacji dobrostanu z ogólną motywacją osiągnięć, a druga satysfakcji z życia z motywacją osiągnięć. Zastosowanie takiego podziału znacznie ułatwia potwierdzenie lub odrzucenie postawionych hipotez. Analogiczne rozdzielenie sugerowane jest w przypadku ostatniej (piątej hipotezy). W moim odczuciu niefortunnym było postawienie pytania „otwartego” (choć lepiej byłoby je nazwać eksploracyjnym) po sformułowaniu hipotez – wydaje się bardziej stosownym, aby pytania badawcze postawić w jednym miejscu pracy z podkreśleniem, że jedno z nich ma postać czysto eksploracyjną.

Autorka prawidłowo i rzetelnie scharakteryzowała badaną grupę, która została utworzona zgodnie ze sztuką metodologiczną. Dotarcie do 212 filmowców, z 43 ekip filmowych budzi szacunek, biorąc zwłaszcza pod uwagę, że jest to grupa trudnego dostępu. Autorka w swojej skromności twierdzi w końcowym fragmencie pracy, że była to grupa zbyt mała. Nie mam osobiście takiego odczucia. W miejscu gdzie doktorantka przedstawiała informacje o badanych grupach (podwładnych oraz przełożonych) zabrakło odwołań do statystyki – Autorka stosuje sformułowania typu „podobny staż pracy” (można zatem

zakładać, że nie różniący się istotnie), jednak później pisze, że „staż pracy również był większy” – jeżeli to nie były istotne różnice to takie sformułowania mogą wprowadzić w błąd czytelnika. W przypadku formy działalności i zatrudnienia nie ma już takiego problemu ze względu na fakt, że doktorantka umieściła tabelę z dokładnymi danymi zawierającymi wyniki testu χ^2 .

Zmienne zostały prawidłowo zidentyfikowane. Narzędzia zostały dobrane i opisane bez zastrzeżeń. Do badań wykorzystano: Kwestionariusz PVQ-RR-f S.Schwartza, Kwestionariusz PVQ-RR-m S.Schwartza, Multifactor Leadership Questionnaire (B.M. Bass, B.J. Avolio, w polskiej adaptacji M.Bialik), PERMA-Profil (PL) autorstwa J. Butler, M.L. Kern, M.Kossakowskiej, Skala Satysfakcji z Życia (SWLS) autorstwa: E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larson i S. Griffin (polska adaptacja Z. Juczyński), Inwentarz Motywacji Osiągnięć (LMI) autorstwa H. Schuler, G.C. Thornton, A. Frintrup i M. Prochaska (polska wersja A. Sękowski i W. Klinkosz) oraz ankietę konstrukcji Autorki.

W rozdziale poświęconym metodyce badań zabrakło opisu zastosowanych metod statystycznych. Co prawda w niektórych przypadkach (test t Studenta, krokowa analiza regresji) tego typu informacje pojawiają się w rozdziale poświęconym wynikom badań, jednak zazwyczaj dokładny opis zastosowanych statystyk wraz z argumentacją dlaczego zastosowano dany test przedstawia się w sposób zbiorczy w osobnym podrozdziale (np. zastosowane metody statystyczne).

W rozdziale poświęconym wynikom badań redundantnym jest ponowne omawianie narzędzi, które zostały użyte. Zastanowienie budzi także przeprowadzenie analiz alfa Cronbacha (badanie rzetelności) dla narzędzi, które zostały już pod tym względem przebadane. W tabeli 7 doktorantka przedstawiła zbiorczą tabelę opisową, w której zawarła informacje o liczbie osób badanych, która różniła się w przypadku kilku testów – należy to jednak potraktować jako rzetelne podejście badaczki do badań, która nie starała się ukryć informacji o brakach danych. W opisie wyników zabrakło informacji poniżej jakiej wartości p wyniki traktowane są jako istotne – można by przypuszczać, że Autorka założyła $p < 0,05$ jako wartości istotne. Jest jedynie domysł, który jednoznacznie nie jest został potwierdzony, np. w przypadku różnic między kobietami i mężczyznami w wynikach skali relacji kwestionariusza PERMA-Profil, gdzie za istotne Autorka podaje $p = 0,051$ lub w przypadku pod skali preferowanie trudnych zadań w kwestionariuszu motywacji, gdzie $p = 0,052$ i należałoby to traktować jako tendencję różnic ($0,1 > p > 0,05$) a nie różnice istotne

statystycznie. Warto aby doktorantka w przypadku przygotowania swojej pracy do druku dodała w nawiasach informacje o nieistotnych rezultatach ($p > 0,05$). W przypadku braku różnic nie ma potrzeby podawania dokładnych wartości testów statystycznych, przyjmuje się, że zapis $p < 0,05$ jest wystarczający.

W podrozdziale poświęconym korelacjom nie ma informacji jaki test korelacyjny został zastosowany. Zabrakło także informacji co Autorka rozumie przez słaby/umiarkowany/silny związek. Warto byłoby podać za kim stosuje się dany podział (np. za Guilfordem). W paru miejscach w opisie nie ma informacji o sile zaobserwowanych zależności – (np. w rozdziale 4.1.2.1 – opis wyników z tabeli 8 oraz 4.1.2.2). Autorka wskazuje jedynie fakt, że istnieją istotne korelacje oraz kierunek zależności. Informacja o sile korelacji jest bardzo istotna ponieważ pozwala uniknąć wyciągania daleko idących wniosków w sytuacji gdy np. zależność jest słaba.

Przy omawianiu zastosowania analizy regresji zabrakło informacji, że zmienne włączone do modelu spełniały warunki do przeprowadzenia tego typu analizy.

Kończąc tą część recenzji pragnę podkreślić, że powyższe uwagi (być może momentami zbyt skrupulatne) w żaden sposób nie podważają wartości zaprezentowanych wyników badań. Czynię je głównie z myślą o przygotowaniu przez Autorkę pracy do druku.

W Dyskusji Autorka daje wyraz dojrzałości i wnikliwości badawczej. Jawi się jako badacz rzetelny i refleksyjny. Uzyskane wyniki, które często nie są jednoznaczne stara się interpretować w świetle bogato cytowanych badań oraz teorii. Na uwagę zasługuje, że uwzględnia możliwość wpływu na wyniki stanu psychofizycznego badanych, którzy jak już było wspomniane tworzą często zespoły zadaniowe, działające w krótkim okresie czasu w sposób bardzo intensywny. W momencie prowadzenia badań szereg z nich mogło być już zaangażowanych w inne projekty. W pracy poruszono niezmiernie ważne zagadnienia: takie jak styl zarządzania zespołem, dobrostan pracowników, motywacja osiągnięć czy wartości. Za szczególnie ważne uważam zwrócenie uwagi na rolę i korzyści płynące z zastosowania stylu transformacyjnego traktującego członków zespołu w sposób podmiotowy, stymulujący ich rozwój. Wyniki badań Autorki pokazują jednak, że w praktyce sprawa nie jest łatwa, że skuteczni liderzy w niektórych momentach odwołują się do stylu transakcyjnego. Słuszna wydaje się też uwaga, że stres i obciążenia dotyczące reżyserów i producentów nie sprzyjają stosowaniu stylu transformacyjnego. Dlatego korzystne mogłyby się okazać działania pomocowe, wyposażające członków zespołów filmowych w zasoby radzenia sobie ze stresem

zawodowym. Praca napisana jest z pasją a Autorka jest przekonująca i wiarygodna. Podkreślić też należy olbrzymi nakład pracy, zebrany materiał mógłby wystarczyć na dwie rozprawy doktorskie. Autorka podeszła do problemu z wielu perspektyw i podjęła wiele wątków. Jestem przekonany, że recenzowana praca będzie miała istotny wkład dla psychologii filmowców.

Dobra praca powinna opowiadać historię. Najlepsze historie są logiczne, spójne, mają dobrą strukturę. Czytelnik podąży za nią, nawet jeżeli nie jest ekspertem w danej dziedzinie. Praca Pani mgr Aleksandry Zienowicz - Wielebskiej jest taką historią.

Podsumowując stwierdzam, że- Pani mgr Aleksandra Zienowicz - Wielebska Autorka rozprawy „Systemy wartości i style przywództwa reżyserów oraz producentów a dobrostan i motywacja osiągnięć członków zespołu filmowego” napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Józefa Maciuszka spełnia w pełni wszystkie ustawowe wymagania stawiane pracom doktorskim. Za czym przemawia to, że:

po pierwsze - zaproponowała własne rozwiązanie złożonego i trudnego problemu naukowego, któremu też nadała odpowiednie znaczenie;

po drugie - wykazała się rozległą wiedzą empiryczną ze swojej dyscypliny naukowej;

po trzecie - dowiodła umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej

i wykazała się sprawnością warsztatową, wykonała odpowiednie badania, poddała je właściwej analizie statystycznej oraz dojrzałej i wnikliwej dyskusji naukowej.

Wnoszę zatem o dopuszczenie Kandydatki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Kraków, 08.08.2022r.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'M. Zienowicz', with a long horizontal flourish extending to the right.