

Prof. dr hab. Agnieszka Ogonowska

Katedra Mediów i Badań Kulturowych IFP

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Kraków, 29.08.2022

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Zienowicz-Wielebskiej pt. Systemy wartości i style przywództwa reżyserów oraz producentów a dobrostan i motywacja osiągnięć członków zespołu filmowego. Praca doktorska napisana pod kierunkiem prof. dra hab. Józefa Maciuszka, prof. UJ

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska liczy 196 stron i obejmuje: Streszczenie w języku polskim i angielskim, Uwagi wstępne, pięć rozdziałów głównych, Bibliografię, Indeks rycin, Indeks tabel.

Autorka rozprawy bardzo klarownie przedstawia cel badawczy pracy oraz powiązane z nim pytania i hipotezy badacze. Rzetelnie referuje dotychczasowy stan badań nad podjętym tematem, co w pełni uzasadnia podjęty przez Nią wysiłek i namysł nad uzupełnieniem i rozwinięciem tych badań w odniesieniu do polskiego rynku reżyserów i producentów filmowych. Mgr Aleksandra Zienowicz-Wielebska przekonująco uzasadniła konieczność podjęcia takich badań odnosząc się także do istniejącej na krajowym i światowym rynku literatury przedmiotu oraz możliwości wykorzystania jej wyników w edukacji psychologicznej wskazanych grup zawodowych.

Autorka prawidłowo i niezwykle czytelnie scharakteryzowała kategorie badawcze oraz słowa-kluczowe dla tematu rozprawy, które pojawiają się w jej tytule. Szczególną uwagę zwróciła zatem na takie kategorie, jak: przywództwo transformacyjne, dobrostan czy motywacja do pracy twórczej. Wyraźnie wskazała na podstawy teoretyczne pracy, które bazują na teorii dobrostanu Martina Seligmana, subiektywnego dobrostanu Edwarda Dienera, motywacji osiągnięć w ujęciu Schulera, Thorntona, Frintrupa i Prochaski, systemów wartości w ujęciu Schwartz'a oraz na transakcyjnym i transformacyjnym stylu przywództwa w ujęciu Bernarda Bassa. Zatem wszystkie kategorie badawcze kluczowe dla pracy posiadają swoje umocowanie teoretyczne, a dobór tego „zaplecza”, sposób w jaki Autorka – w kolejnych partiach pracy –

opisuje i definiuje kategorie badawcze – wskazuje na jej bardzo dobrą orientację w literaturze przedmiotu, na umiejętność sensowego i spójnego paradygmatycznie doboru metod i strategii badawczych.

Autorka rozprawy szczegółowo opisuje grupę badanych, do której należą – zgodnie z tematyką i celami pracy – osoby zawodowo zaangażowane w proces tworzenia filmu. Wśród nich: producenci, reżyserzy, aktorzy, montażyści, etc. W sumie grupa ta liczy 212 filmowców i 43 ekipy filmowe. Autorka przekonująco dowodzi, w oparciu o wyniki badań własnych, że transformacyjny styl przywództwa producentów i reżyserów wpływa pozytywnie na relacje z podwładnymi oraz na ich dobrostan, co w dalszej perspektywie przekłada się na jakość pracy twórczej.

Recenzowana praca dotyka zatem niezwykle ciekawych, inspirujących poznawczo związków między psychologią a filmem, przy czym Autorka rozprawy konsekwentnie koncentruje się w niej na tzw. psychologii filmowców. Zamieszczone w pracy schematy graficzne klarownie pozwalają umieścić ten nurt rozważań i badań empirycznych na mapie wzajemnych powiązań wskazanych powyżej dyscyplin naukowych. W tym kontekście Autorka syntetycznie charakteryzuje zakres tematyczny i pole badawcze związane z psychologią filmowców, wskazując m.in. na role psychologów w pracy z przedstawicielami zawodów filmowych. Zwraca także uwagę na „kolektywny” charakter pracy przy tworzeniu dzieła filmowego oraz na znaczenie dobrej współpracy wszystkich członków ekipy filmowej. Precyzyjnie charakteryzuje specyfikę tego sektora tzw. gospodarki kreatywnej oraz wskazuje na role reżyserów i producentów, czyli liderów tego procesu twórczego w kształtowaniu dobrostanu i motywacji osiągnięć pozostałych członków zespołu.

Kompozycja pracy doktorskiej, treść i kolejność poszczególnych rozdziałów wskazuje na bardzo dobrą orientację Autorki w zakresie opisywanej problematyki. Opisywane pojęcia i kategorie badawcze są wykorzystywane sukcesywnie w kolejnych partiach pracy. Autorka ani na moment nie traci z oczu głównego tematu rozprawy oraz założonych celów badawczych, jest niezwykle konsekwentna w konstruowaniu wyводу, co czyni go spójnym, klarownym oraz efektywnie i sukcesywnie przybliża czytelnika do zrozumienia istoty prowadzonych przez Autorkę badań.

Swój wywód Autorka rozpoczyna od bardzo szerokiej perspektywy teoretycznej: przybliża poszczególne fazy produkcji filmu, wskazuje na rolę osób związanych z ekipą filmową oraz na tzw. specyfikę pracy poszczególnych zawodów filmowych, na specyficzną dynamikę procesu twórczego, która związana jest z każdym zespołem filmowym i decyduje o poziomie finalnego produktu. Zagadnienia te – celem lepszej pogłębłości – Autorka przedstawiła również w formie tabeli, co z pewnością ułatwia całościowy pogląd na opisywane zagadnienia.

Osobne miejsce w tej części pracy zostało poświęcone tzw. psychologii wykonania, co wydaje mi się zabiegiem niezwykle trafnym w kontekście opisu zawodów „performatywnych”, czyli takich, w których ich przedstawiciele coś tworzą w formie przekazów zwartych apriori i aposteriori, bezpośrednio na oczach publiczności, ale także w formie gotowych produktów kulturowych (w tym przypadku audiowizualnych) przeznaczonych do wielokrotnej emisji, eskpozycji.

Autorka precyzyjnie opisuje także aspekty psychologiczne związane ze specyfiką pracy filmowców, charakteryzuje typy czynników środowiskowych (w tym stresorów), które wpływają zarówno na finalne efekty ich pracy (indywidualnej i zespołowej), jak również na dobrostan oraz aktualną motywację do pracy, zadowolenie z życia, satysfakcję z pracy zawodowej. Badaczka charakteryzuje te zagadnienia, wskazując na możliwość wykorzystania wyników autorskich badań na potrzeby stworzenia m.in. warsztatów, treningów psychologicznych adresowanych do tej grupy zawodowej, czyli z myślą o projektowaniu różnych zajęć z zakresu psychoedukacji wspomagających ich kondycję psychofizyczną oraz rozwój umiejętności mentalnych, społecznych, komunikacyjnych, etc. Rozważania te mają swoją kontynuację w odniesieniu do ustaleń psychologii pozytywnej, w której akcentuje się właśnie rolę zdrowia psychicznego i dobrostanu, pozytywnych doświadczeń oraz czynników, które wspomagają rozwój jednostki poprzez doskonalenie specyficznych kompetencji, umiejętności i wiedzy.

Autorka pracy bardzo rzetelnie charakteryzuje pojęcie dobrostanu, opisuje model dobrostanu pracowniczego oraz różne koncepcje, także filozoficzne dotyczące tej problematyki. Co szczególnie istotne, także z punktu widzenia specyfiki współczesnych warunków socjokulturowych (m.in. presję czasu, natłok informacji, konieczność wykonywania pracy zawodowej w środowisku domowym), zwraca uwagę na kwestie przenikania się dobrostanu osobistego i zawodowego. Badaczka rozróżniła w tym kontekście: dobrostan osobisty,

dobrostan zawodowy i dobrostan społeczny oraz sugestywnie (także w formie graficznej) pokazała związki i zależności pomiędzy tymi kategoriami. Wskazała również na skutki indywidualne, społeczne i organizacyjne braku równowagi między pracą a życiem codziennym.

Równie precyzyjne, czytelne i sugestywne opisy dotyczą pozostałych kategorii centralnych dla rozprawy, takich jak: motywacja osiągnięć, przywództwo, systemy wartości. Autorka pokazuje także w swojej rozprawie pogładowo i klarownie relacje między tymi kategoriami, co wykorzystuje także z powodzeniem w części empirycznej pracy.

W rozdziale trzecim Autorka precyzyjnie opisuje przedmiot i cel badań, prawidłowo formułuje pytania badawcze i hipotezy, przedstawia charakterystykę badanej grupy oraz praktyczne konteksty związane z przeprowadzonym postępowaniem badawczym. Ustosunkowuje się również do takich zagadnień, jak: kryteria doboru do badanej grupy, miejsce i czas realizacji badań oraz metodyka i procedura całego postępowania. Następnie wymienia oraz precyzyjnie wyjaśnia poszczególne typy zmiennych oraz ich umocowanie we wcześniej charakteryzowanych teoriach i koncepcjach, które zostały przedstawione w części teoretycznej recenzowanej rozprawy. Osobne miejsce poświęca szczegółowej charakterystyce wykorzystanych kwestionariuszy oraz uzasadnia ich wybór. Autorka rozprawy bardzo szczegółowo przedstawia wyniki badań własnych oraz przeprowadza ich dyskusję, a co ważne wskazuje na możliwości wykorzystania ich w praktyce. Tabelaryczny sposób przedstawienia wyników połączony z autorskim opisem pozwala całościowo zrozumieć istotę badań, powiązać mentalnie jego poszczególne komponenty oraz przyswoić wyniki poczynionych analiz.

W części pracy poświęconej tzw. dyskusji wyników badań własnych Autorka stwierdza (s. 125): „Niniejszy projekt badań własnych dotyczy zależności między stylami przywództwa przełożonych a dobrostanem, satysfakcją z życia i motywacją ich podwładnych. Tym samym wzbogaca doniesienia naukowe, które poruszają temat współpracy zespołu filmowego i relacji między przedstawicielami poszczególnych zawodów filmowych”. W świetle lektury tej pracy śmiem twierdzić, że cel ten został osiągnięty, a recenzowana praca wnosi nowe wątki do badań dotyczących co najmniej krajowej psychologii filmowców.

Praca jest poprawna pod względem redakcyjnym, stylistycznym, interpunkcyjnym. Zamieszczone w pracy materiały ikoniczne – tabele, wykresy, etc. – jak zaznaczono wcześniej

mają dodatkowy walor wyjaśniający oraz pozwalają w sposób bardziej pogłębiony i całościowy spojrzeć na poszczególne etapy procesu badawczego oraz na jego wyniki.

W kontekście tych pozytywnych uwag wnoszę o dopuszczenie mgr Aleksandry Zienowicz-Wielebskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

A handwritten signature in blue ink, reading "Agnieszka Zienowicz". The signature is written in a cursive, flowing style.