



Dr hab. Beata Bajcar, prof. PWr
Katedra Psychologii i Ergonomii

Recenzja rozprawy doktorskiej
Pani mgr Aleksandry Penzy
pt. „Linking Work Events with Work Engagement:
Mediating Role of Emotions and Moderating Role of Psychological Capital”

napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Agaty Gąsiorowskiej

Rozprawa doktorska mgr Aleksandry Penzy dotyczy niezwykle ważnej problematyki badań nad dynamicznymi mechanizmami kształtowania zaangażowania w pracę w kontekście procesów afektywnych w organizacji. Problematyka ta wpisuje się w paradygmat psychologii pozytywnej oraz psychologii pracy i organizacji. Głównym celem pracy było zbadanie roli zasobów osobistych pracownika (reprezentowanych przez kapitał psychologiczny) w kształtowaniu relacji między codziennymi wydarzeniami w miejscu pracy, wzbudzonymi emocjami u pracowników a ich zaangażowaniem w pracę.

Praca składa się z 7 rozdziałów tworzących część teoretyczną i empiryczną. W części teoretycznej znajduje się wprowadzenie teoretyczne, przegląd dotychczasowych badań i hipotezy badawcze. Część empiryczna zawiera opis czterech badań, dyskusję wyników oraz wnioski końcowe pracy. W części teoretycznej przedstawiony został przegląd koncepcji teoretycznych i wyników dotychczasowych badań, nakreślając szerokie ramy teoretyczne dla własnego projektu badań, obejmujące Teorię Zdarzeń Afektywnych (AET) Howarda Weissa i Russella Cropanzano, Teorię Pozytywnej Emocjonalności/Budowania i Rozszerzania (BBT) Barbary Hendrickson oraz Model Wymagań i Zasobów Pracy (JD-R) Arnolda B. Bakker'a i Evangelii Demerouti jako podstawę do analizy zjawiska zaangażowania w pracę. Autorka nie ogranicza się do biernego zreferowania koncepcji i koncepcji i doniesień empirycznych, ale rozważa je w sposób krytycznym identyfikując ich silne strony i ograniczenia. Jest to wyraz dużej dojrzałości akademickiej Badaczki, choć niektóre obszary mogłyby być przedstawione bardziej wnikliwie. Mój niedosyt wzbudził dość oszczędny wywód w obszarze zaangażowania w pracę czy kapitału psychologicznego, konstruktów niezwykle dobrze rozpoznanych

w literaturze. Chętnie widziałabym w tej części rozprawy, aktualny stan wiedzy na temat dynamiki i zróżnicowania emocji w pracy, a także dynamicznych ujęć kapitału psychologicznego, które w ostatnich latach zyskały istotne znaczenie w psychologii pracy. Dużą wartość dla pracy mogłoby mieć włączenie systematycznych przeglądów badań i metaanaliz, a także najnowszych doniesień z badań, przyczyniając się do nakreślenia bardziej kompleksowego obrazu opisywanych zjawisk oraz wzmacniając uzasadnienie przyjętych hipotez badawczych. Mimo tych ograniczeń, przegląd literatury należy ocenić jako solidny i adekwatny do celów rozprawy, co jest przejawem dojrzałego, krytycznego myślenia naukowego i głębokim rozumieniu badanych procesów.

Przejście od teorii do założeń badawczych jest tu intuicyjne i poprawne metodologicznie. Zaproponowana w rozprawie konceptualizacja zależności między zmiennymi bezpośrednio wynika z krytycznego przeglądu literatury przedmiotu i stanowi autorską próbę logicznej integracji trzech znaczących teorii w spójny model empiryczny. Każda teoria odpowiada za inny aspekt/etap procesu psychologicznego leżącego u podstaw kształtowania zaangażowania w pracę w kontekście zdarzeń afektywnych, emocji w pracy i kapitału psychologicznego pracownika, tworząc komplementarną ramę teoretyczną dla testowanego modelu. Zaproponowany model moderowanej mediacji paralelnej pozwala na jednoczesne uchwycenie warunków i mechanizmów opisujących relację między zdarzeniami w pracy a zaangażowaniem w pracę, gdzie emocje wzbudzane u pracownika odgrywają rolę pośredniczącą, a zasoby osobiste (kapitał psychologiczny) moderują zarówno efekty bezpośrednie, jak i pośrednie. W ramach projektu sformułowano łącznie 38 hipotez badawczych. O ile hipotezy dotyczące głównego modelu ścieżkowego są zakorzenione w literaturze bezbłędnie, o tyle uzasadnienie dla porównań międzynarodowych w kontekście tych specyficznych mechanizmów mogłoby być głębsze. Przyglądając się badanej problematyce badań w rozprawie, zastanawiam się, czy kapitał psychologiczny mógłby pełnić jeszcze inną rolę w przyjętym podejściu badawczym, jak np. jego potencjalny mediator czy dynamiczny zasób osobisty? Rozszerzenie perspektywy analizy zasobów osobistych mogłoby zwiększyć możliwości interpretacji uzyskanych efektów. Ogólnie ujmując, konceptualizacja badań w ramach rozprawy wykazuje wysoki poziom spójności teoretycznej, rygoru metodologicznego i potencjalnej wartości wyjaśniającej. Dowodzi to wysokiej dojrzałości badawczej i starannego warsztatu metodologicznego Autorki.

Do weryfikacji empirycznej modelu koncepcyjnego, Autorka zaplanowała serię czterech badań, w których łącznie przebadano 2011 pracowników. W badaniach 1 - 3 osoby badane charakteryzują się dość zróżnicowanym profilem zawodowym, a badaniu 4 wzięli udział pracownicy jednej firmy transportu publicznego we Wrocławiu. Badanie 1, o charakterze przekrojowym ($N = 748$), testowało model moderowanej mediacji zależności między zmiennymi na poziomie międzyosobowym. Dodatkowo miało na celu porównanie różnic w

strukturze zależności między grupami pracowników polskich i amerykańskich. Badanie 2 to eksperyment o prerejestrowanej procedurze ($N = 572$), który sprawdzał efekty manipulacji pozytywnymi i negatywnymi wydarzeniami w pracy na wzbudzone emocje pracowników, a także moderacyjnej efekty kapitału psychologicznego. Badanie 3 było prerejestrowanym badaniem opartym na scenariuszach (*vignette procedure*) przeprowadzonym na grupie 494 pracowników z Wielkiej Brytanii, w którym sprawdzano efekty pozytywnych i negatywnych ocen zdarzeń zawodowych dotyczących wynagrodzenia na wzbudzone emocje i zaangażowanie pracownika. Badanie 4 o charakterze dzienniczkowym ($N = 197$) miało na celu sprawdzenie zmian w poziomie zmiennych w testowanym modelu mediacyjnym (na poziomie wewnątrzsobowym) oraz moderacyjnej roli kapitału psychologicznego (mierzonej na poziomie międzyosobniczym). Procedury badań 2-4 były prerejestrowane, spełniając najwyższe standardy współczesnych badań.

Silną stroną rozprawy jest zróżnicowana metodologia badań, obejmująca badania przekrojowe (testujące ogólne zależności), eksperymentalne (testujące wpływ zdarzeń) i dzienniczkowe (testujące dynamikę emocji). Zastosowanie trzech różnych strategii badawczych jest szczególnie wartościowe w kontekście badań nad dynamiką emocji, które wymagają różnorodnych perspektyw pomiarowych (zarówno pomiarów chwilowych, jak i obserwacji procesów zachodzących w czasie). Każde z trzech badań wnosi odmienny, komplementarny typ danych, co znacząco wzmacnia wiarygodność wniosków. Łączna liczba uczestników, żmudne procedury badań (w badaniu dzienniczkowym zbierane są wielokrotne pomiary od tych samych osób) oraz zaawansowane plany analiz zapewniają bardzo wysoką moc statystyczną, pozwalającą na wykrywanie nawet subtelnych efektów mediacji i moderacji. Dobór metod badawczych do weryfikacji założeń modelu konceptualnego okazał się adekwatny, pozwalając na testowanie zarówno zależności korelacyjnych, jak i przyczynowych, a także fluktuacji codziennych stanów afektywnych. To zdecydowanie wzmacnia wiarygodność całego modelu i sprzyja rzetelności weryfikacji empirycznej dynamicznych założeń koncepcji zdarzeń afektywnych i emocji.

Autorka konsekwentnie wykorzystuje standaryzowane narzędzia kwestionariuszowe, co zapewnia wysoką porównywalność uzyskanych przez nią wyników. Ponadto, konsekwentnie kontroluje rzetelność zastosowanych narzędzi (tj. wskaźniki spójności wewnętrznej, rzetelności wewnątrzosobowej (*within-person reliability*) dla pomiarów codziennych, a także wariancję wspólną metod w badaniach przekrojowych. Wszystkie użyte narzędzia osiągnęły wysokie lub satysfakcjonujące parametry rzetelności. Jednocześnie, część narzędzi i procedur pomiaru zmiennych zostały dostosowane do badanego kontekstu pracy i organizacji. Choć taka praktyka ma mieć swoje strony, to w weryfikacji modelu w rozprawie oceniam to jako słuszne podejście.

Dodatkowo, Autorka przeprowadziła badania porównawcze testowanego modelu w kontekście międzynarodowym (Polska vs USA), co jednak nie znalazło odzwierciedlenia w celach rozprawy, hipotezach badawczych i uzasadnieniu teoretycznym. Bez tego porównanie międzynarodowe może być raczej podejściem opisowym, niż wyjaśniającym. Traktuję to jednak jako niedopatrzenie i liczę na wskazanie, jakie są przesłanki do przewidywania różnic w konfiguracji zależności między kapitałem psychologicznym, emocjami i zaangażowaniem wśród pracowników z Polski i USA. Pewną słabością empirycznej weryfikacji może być również agregacja wielowymiarowej zmiennej i traktowanie jej jako stabilnej i niewrażliwej na zmiany zmiennej. Pomimo przesłanek teoretycznych dla traktowania kapitału psychologicznego jako zmienną zagregowaną, nie znalazłam analizy/dowodów empirycznych w pracy potwierdzającej zasadność takiego zabiegu metodologicznego. Choć Autorka z pewnością ma argumenty w tym obszarze. Pomimo wskazanych drobnych problemów, całość metodologii należy ocenić jako bardzo solidną, zarówno pod względem doboru metod, jakości wykonania, rygoru badawczego i etycznego, co znacząco podnosi wartość całej rozprawy.

Całość programu badawczego cechuje wysoki poziom rygoru metodologicznego, konsekwentne stosowanie modeli mediacji i moderacji oraz umiejętne łączenie metod o różnej trafności wewnętrznej i zewnętrznej. Projekt badawczy cechuje się dużą złożonością, wysokim poziomem adekwatności doboru metod i rygoru metodologicznego. Zaplanowane badania konsekwentnie testują efekty mediacyjne i moderacyjnej, założone w modelu konceptualnym. Zastosowanie trzech komplementarnych strategii badawczych (badania przekrojowe, eksperymentalne i dziennikowe) umożliwia analizę procesów o różnej perspektywie czasowej i zróżnicowanie danych, co stanowi przykład metodologicznie dojrzałego podejścia do testowania złożonych modeli psychologicznych.

Prezentacja wyników badań jest dominującą częścią rozprawy, zarówno w części głównej rozprawy, jak i w rozbudowanych załącznikach. Wyniki uzyskane w trzech badaniach ujawniają złożony i niejednorodny obraz testowanego modelu. Badanie 1 potwierdziło, że pozytywne zdarzenia zwiększają, a negatywne zdarzenia osłabiały pozytywne emocje i zaangażowanie w pracę. Efekt mediacji emocji był istotny, ale efekt moderacyjny kapitału psychologicznego okazał się częściowy i słabszy niż zakładano. Potwierdziły się hipotezy o zależnościach mediacyjnych, ale hipotezy o moderacyjnej roli kapitału psychologicznego nie znalazły w pełni potwierdzenia (efekty okazały się słabsze niż zakładano). Badanie 3 potwierdziło mediacyjną rolę emocji w relacji między negatywnymi zdarzeniami a zaangażowaniem, jednocześnie sugerując, że kapitał psychologiczny wzmacnia pozytywne doświadczenia niż chroni przed emocjonalnymi skutkami negatywnych zdarzeń. Badanie 4 wykazało, że codzienne pozytywne zdarzenia zwiększają pozytywne emocje i zaangażowanie tego samego dnia, a negatywne wykazały efekty odwrotne. Efekt mediacji emocji był silniejszy niż w badaniu przekrojowym. Ponadto, kapitał psychologiczny moderował zależności w sposób

bardziej wyraźny, szczególnie osłabiając wpływ negatywnych zdarzeń na negatywne emocje. To badanie dostarczyło najmocniejszych dowodów na dynamiczny charakter modelu.

Tak więc, z jednej strony część wyników, zwłaszcza w badaniu przekrojowym oraz w pomiarach dzienniczkowych, potwierdza kluczowe założenia teoretyczne, wskazując, że zdarzenia w pracy wpływają na emocje, a te z kolei na zaangażowanie, zgodnie z Teorią Wydarzeń Afektywnych i Teorią Pozytywnej Afektywności. W tych analizach kapitał psychologiczny pełnił funkcję buforującą dla negatywnych zdarzeń lub wzmacniającą dla zdarzeń pozytywnych, co jest zgodne z literaturą dotyczącą zasobów osobistych. Z drugiej strony, wyniki eksperymentu nie potwierdziły moderacyjnej roli kapitału psychologicznego, co stanowi istotną niespójność w stosunku do wyników pozostałych badań. To nieco podważa stabilność kluczowego założenia modelu. Konieczność przeprowadzenia dodatkowych analiz *post hoc*, w tym wprowadzenia zmiennej oceny zdarzenia, choć zrozumiała, osłabia nieco siłę pierwotnej konstrukcji teoretycznej. Ta sytuacja wskazuje dość dobitnie na trudność empirycznego uchwycenia dynamicznych interakcji między zasobami osobistymi a chwilowymi stanami afektywnymi.

Eksperyment stanowi wartościowy, lecz najsłabszy element całego projektu badawczego. Choć został zaprojektowany poprawnie pod względem metodologicznym, jego konstrukcja teoretyczna okazała się nader uproszczona, a zastosowana manipulacja – niewystarczająco skuteczna, by wywołać wyraźne różnice emocjonalne i uchwycić subtelne efekty moderacyjne kapitału psychologicznego. Być może, procedura była mało czuła na dynamikę procesów afektywnych, które z natury są zmienne, zależne od kontekstu i trudne do odtworzenia w warunkach laboratoryjnych. Jednocześnie wyniki eksperymentu nie podważają zaproponowanego modelu teoretycznego, lecz wskazują na trudność eksperymentalnego uchwycenia zjawisk o charakterze procesualnym. Zgadzam się również z Autorką, że mechanizmy leżące u podstaw efektów moderowanej mediacji procesów afektywnych i motywacyjnych są bardziej złożone, wrażliwe na zakłócenia i trudne do uchwycenia w badaniach. W tym sensie, eksperyment traktuję jako źródło wskazówek metodologicznych do przyszłych badań niż zarzut wobec spójności modelu conceptualnego.

Warto zwrócić uwagę na szczególną staranność i poprawność w obszarze analizy danych. Zostały zastosowane zaawansowane metody analizy statystycznej zostały adekwatnie dobrane do rodzaju testowanych hipotez, zostały poprawnie przeprowadzone, a wyniki zostały trafnie zinterpretowane. To potwierdza niezwykle wysoki poziom kompetencji badawczych Autorki.

Na poziomie interpretacyjnym, Autorka stanęła przed trudnością jednoznacznego określenia roli kapitału psychologicznego, który w zależności od analizy działa jako bufor dla zdarzeń negatywnych lub wzmacniacz zdarzeń pozytywnych. Ta ujawniona dualistyczna natura kapitału psychologicznego (jako bufora i wzmacniacza) wymagałaby pogłębionej

refleksji teoretycznej. W odpowiedzi na tę potrzebę, Autorka przeprowadza dodatkowe analizy *post hoc*, w których wprowadza do modelu zmienną oceny zdarzenia, co pozwala lepiej zrozumieć dane, choć jednocześnie osłabia siłę pierwotnie zakładanego modelu. Mimo niespójności wyników, wnioski w rozprawie są ostrożne, adekwatne do danych i trafne tj. nie wykraczają poza to, co rzeczywiście wynika z analiz. To dowodzi dużej dojrzałości interpretacyjnej Autorki.

Warto zaznaczyć, że Autorka wykazała się wysoce etyczną postawą, otwarcie raportując i analizując niepotwierdzenie swoich pierwotnych, prerejestrowanych hipotez moderacyjnych dla kapitału psychologicznego w eksperymencie, wyraźnie oddzielając wnioski z góry zaplanowane od analiz eksploracyjnych, przeprowadzonych *post-hoc*. Dość konsekwentnie odwołuje się do przyjętych założeń teorii Zdarzeń Afektywnych, Pozytywnej Afektywności i Wymagań i Zasobów Pracy, pokazując, że kapitał psychologiczny może wpływać na sposób reagowania na wydarzenia i emocje, a tym samym na poziom zaangażowania w pracę. Chociaż Autorka przekonująco argumentuje, dlaczego kapitał psychologiczny pełni rolę moderatora w testowanym modelu, to pomija inne istotne perspektywy teoretyczne dotyczące tego konstruktu, takie jak jego potencjalna funkcja mediacyjna czy dynamika zasobów w czasie. Uwzględnienie tych ujęć być może dałoby lepsze zrozumienie uwarunkowań i mechanizmów zaangażowania w pracę. Ograniczenie to nie obniża jednak wartości rozprawy, ponieważ praca realizuje swój cel, a ten komentarz stanowi wkład w dyskusję wyników i może stanowić inspirację dla przyszłych badań.

Rozprawa mgr Aleksandy Penzy wnosi wyraźny wkład do psychologii pracy i organizacji. Na poziomie teoretycznym, Autorka proponuje oryginalną i logiczną integrację trzech teorii wyjaśniających zaproponowany model konceptualny. To połączenie różnych podejść wykracza poza statyczny wymiar klasycznego Modelu Wymagań i Zasobów Pracy, pozwalając uchwycić dynamikę codziennych doświadczeń pracownika (pod warunkiem zastosowania adekwatnych metod badania). Autorka trafnie argumentuje, że zasoby osobiste powinny być analizowane nie tylko w ujęciu statycznym, ale przede wszystkim w ujęciu dynamicznym. Zaproponowany model teoretyczny wskazuje na potencjalne mechanizmy, które dotychczas pozostawały niedostatecznie opisane w literaturze. Na poziomie metodologicznym, w rozprawie zastosowano strategię wielu zróżnicowanych metod do weryfikacji hipotez badawczych, co zwiększa rzetelność i wiarygodność zebranych danych empirycznych i trafność interpretacji wyników. Na poziomie empirycznym, praca dostarcza wartościowych wyników dotyczących dynamiki emocji w miejscu pracy, złożonej roli zasobów osobistych oraz ich interakcji ze zdarzeniami w pracy. Układ wyników zawartych w rozprawie może stanowić punkt wyjścia dla dalszych badań nad mechanizmami regulacji afektywnej.

W wymiarze aplikacyjnym natomiast, rozprawa może rozszerzyć zrozumienie zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań zaangażowania w pracę i roli mechanizmów afektywnych w jego regulacji, ze szczególnym uwzględnieniem cech psychologicznych, które organizacja może u pracowników aktywnie rozwijać. Ponadto wykryte w badaniach efekty mogą być użyteczne dla zarządzania zasobami ludzkimi, dostarczając menedżerom wskazówek do adaptacji polityki wewnętrznej firmy do specyficznych procesów psychologicznych i potrzeb pracowników.

Rozprawa doktorska jest rzetelnym, teoretycznie ugruntowanym i metodologicznie poprawnym opracowaniem naukowym, które w znaczący sposób poszerza wiedzę na temat dynamiki codziennych zdarzeń, emocji i zasobów osobistych w środowisku pracy i ich roli w kształtowaniu zaangażowania pracowników. Autorka wykazuje dużą dojrzałość i kompetencje badawcze, a sama rozprawa ma duży potencjał publikacyjny, co potwierdza publikacja Autorki jednego z badań.

W świetle przedstawionej analizy, pracę oceniam jednoznacznie pozytywnie. Uważam, że recenzowana rozprawa doktorska mgr Aleksandry Penzy spełnia, a w wielu aspektach przekracza, wszystkie wymagania stawiane pracom doktorskim w dyscyplinie psychologia, wymienione w art. 187 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 5 2022 r. poz. 574 ze zm.). W związku z tym, wnoszę o dopuszczenie pracy do dalszych etapów przewodu doktorskiego (w tym do publicznej obrony).



dr hab. Beata Bajcar, prof PWR