

Prof. dr hab. Mariola Łaguna
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

**Recenzja pracy doktorskiej mgr Aleksandry Penzy „Linking Work Events with Work Engagement: Mediating Role of Emotions and Moderating Role of Psychological Capital”
przygotowanej pod kierunkiem prof. dr hab. Agaty Gąsiorowskiej na Uniwersytecie SWPS
w dyscyplinie psychologia**

W swojej pracy doktorskiej mgr Aleksandra Penza analizuje zjawisko zaangażowania w pracę i jego uwarunkowania. W przeciwieństwie jednak do dominującego w badaniach z obszaru psychologii organizacji statycznego ujęcia tego konstruktu jako pewnej różnicy indywidualnej, zaproponowała dynamiczne ujęcie, w którym zaangażowanie w pracę jest traktowane jako stan. Opracowała model wyjaśniający opisujący jak stan ten ulega fluktuacjom pod wpływem wydarzeń, jakie zachodzą w środowisku pracy oraz reakcji emocjonalnych na te wydarzenia. Jest to interesujące ujęcie, przełamujące statyczny paradygmat cech, wpisujące się w aktualne dążenie do analizy funkcjonowania pracownika w kontekście zmieniającego się otoczenia pracy. Już sam fakt takiej konceptualizacji wyjaśnianej zmiennej zasługuje na uznanie.

Od strony formalnej rozprawa doktorska mgr Aleksandry Penzy stanowi niepublikowaną monografię, w której zaprezentowano cykl czterech badań, poprzedzony ogólnym wprowadzeniem, prezentującym podstawy teoretyczne oraz zakończony dyskusją podsumowującą ich wyniki. Praca została przygotowana w języku angielskim, co ułatwi opracowanie publikacji wyników badań w liczących się czasopismach.

Zaproponowany model teoretyczny wyjaśniający zaangażowanie w pracę odwołuje się do teorii zdarzeń afektywnych Weissa i Cropanzano. Model ten opracowano w ramach psychologii pracy i organizacji w celu wyjaśnienia, w jaki sposób emocje i nastroje wywoływane przez codzienne zdarzenia wpływają na satysfakcję z pracy i wydajność pracownika. Choć nie jest to nowa propozycja teoretyczna, to ciągle nie doczekała się pełnej weryfikacji empirycznej, a rozwój w zakresie metodologii badań pozwala lepiej wykorzystać jej potencjał wyjaśniający. Jako istotne dopowiedzenie odnośnie roli afektu w stymulowaniu zaangażowania w pracę wykorzystano teorię pozytywności opracowaną przez Fredrickson. Dało to spójne podstawy teoretyczne do przewidywania pośredniczącej roli efektu (pozytywnego i negatywnego) w dynamicznej relacji

między zdarzeniami w pracy (pozytywnymi i negatywnymi) a stanem zaangażowania w pracę. Doktorantka w swoim modelu uwzględniła także rolę kapitału psychologicznego jako moderatora analizowanych zależności, zmiennej traktowanej jako relatywnie stabilny zasób osobisty. Model ten został dobrze osadzony w istniejących teoriach, wykorzystał potencjał przewidywań wynikających z każdej z nich. Pewnym mankamentem jest, w mojej ocenie, nieuwzględnienie znaczenia wydarzenia (*importance*), a jedynie jego znaku (zdarzenia pozytywne – negatywne). Rolę tego wymiaru sygnalizowali Weissa i Cropanzano, choć nie poświęcili mu wiele uwagi. Można podejrzewać, że wyniki niektórych badań ujętych w ramach pracy doktorskiej mogą być zależne właśnie od oceny znaczenia danego wydarzenia przez osobę, która go doświadcza, na co wskażę poniżej. Niezależnie od tego, zaproponowany model został dobrze uzasadniony teoretycznie, podobnie jak wynikające z niego szczegółowe hipotezy. Hipotezy te zostały bardzo precyzyjnie sformułowane, uwzględniając odmienne efekty dla zdarzeń pozytywnych i negatywnych, a także dla dwóch wymiarów towarzyszących im emocji. Również hipotezy dotyczące moderacyjnej roli kapitału psychologicznego w bardzo klarowny sposób opisują spodziewane efekty dla różnych poziomów moderatora. Świadczy to o precyzji w analizie postulatów teorii oraz w ujmowaniu zależności, które stanowiły przedmiot badań własnych.

Część empiryczna rozprawy obejmuje cztery badania, komplementarne pod względem zastosowanej metodologii. Pierwsze badanie miało charakter korelacyjny i obejmowało jednokrotny pomiar, badanie drugie i trzecie miały charakter eksperymentalny, testując w kontrolowany sposób postulowane mechanizmy mediacyjne, badanie czwarte o charakterze dzienniczkowym weryfikowało je w warunkach naturalnych. Dzięki odmiennej metodologii, taki układ badań pozwolił na wieloaspektową weryfikację postulowanych zależności. Jednocześnie badania te projektowano z wykorzystaniem strategii systematycznie modyfikowanych autoreplikacji, wprowadzając modyfikacje nie tylko w zakresie ogólnego projektu każdego z badań, ale także w procedurze pomiaru (różne narzędzia np. do pomiaru zaangażowania w pracę), badanej próbie (np. próby z różnych krajów), a także planując kolejne badanie w odpowiedzi na ograniczenia poprzedniego. Wskazuje to na dużą świadomość metodologiczną Doktorantki, umiejętność oceny mocnych i słabych stron każdego badania, a także możliwości i ograniczeń różnych podejść metodologicznych. Oceniam bardzo wysoko takie właśnie podejście do planowania cyklu badań.

Procedura każdego z badań została na ogół precyzyjnie opisana (drobne uwagi formułuję poniżej). Badania były prerejestrowane, a wielkość prób szacowana przed przystąpieniem do zbierania danych, wskazano także kryteria włączania do każdego badania. Wykorzystano trafnie dobrane i w większości przypadków sprawdzone narzędzia pomiarowe, raportując ich właściwości psychometryczne. Zastosowane procedury manipulacji eksperymentalnej zostały klarownie opisane, a instrukcje zamieszczone w aneksie na końcu pracy. W analizie wyników wykorzystano poprawnie dobrane metody analizy danych, w tym zaawansowane podejścia analityczne, jak np.

modelowanie wielopoziomowe. Wyniki analiz zostały precyzyjnie opisane, z odwołaniem do hipotez i klarownym podsumowaniem wyników każdego z badań. Tabele i wykresy ilustrujące uzyskane wyniki są przejrzyste i zbudowane zgodnie ze standardami APA. Oceniając wysoko zrealizowany projekt badawczy, odniosę się poniżej do każdego z badań, wskazując także na te aspekty, które warto dopracować podczas przygotowywania przyszłych publikacji.

Badanie pierwsze testowało całościowo model postulowanych w hipotezach zależności, ujmując je przekrojowo, w jednokrotnym pomiarze. Pozwoliło na testowanie postulowanych efektów moderowania oraz na przybliżenie się w pewnym stopniu do weryfikacji mechanizmu mediacyjnego. Dane zostały zebrane od relatywnie dużej próby 748 pracowników z Polski i USA. Z jednej strony taka kompozycja próby pozwala na szersze uogólnienia uzyskanych wyników, z drugiej nastręcza trudności w ich interpretacji. O ile w badaniu sprawdzono równoważność modelu konceptualnego, wykorzystując analizę dla wielu grup, o tyle nie sprawdzono równoważności pomiarowej zastosowanych skal. Nie wiemy dokładnie w jaki sposób opracowana została polska wersja niektórych narzędzi ani też czy pomiar z ich wykorzystaniem jest równoważny w obu krajach. Sprawdzeniem równoważności pomiarowej należałoby poprzedzić dalsze analizy, a zwłaszcza łączenie danych z dwóch krajów. Może się bowiem okazać, że pozycje testowe są odmiennie rozumiane w każdym z nich, niekoniecznie mają taki sam wkład do wyniku ogólnego. W efekcie bez sprawdzenia równoważności pomiaru trudno ocenić czy opisane w aneksie różnice w wynikach w każdym z krajów są efektem braku równoważności pomiaru, czy też może innych jeszcze różnic, w tym w zakresie kompozycji próby (różnice w zakresie zmiennych demograficznych) czy też może różnic w strategii zbierania danych (przez media społecznościowe vs przez Prolific). W efekcie połączenie danych z obu krajów obarczone jest ryzykiem scalenia „jabłek i pomarańczy”, jak mówi się metaforycznie w obszarze badań międzykulturowych. Ponieważ obie grupy są relatywnie duże (254 i 494 osób), estymacja modelu w każdej z nich, ograniczałaby wprawdzie moc statystyczną, ale jednocześnie pozwalała unikając pewnego uproszczenia w zakresie pomiaru. Pozwoliłoby to na porównanie konceptualne, niekoniecznie statystyczne (jeśli odpowiedni poziom równoważności nie zostanie uzyskany), zależności w każdym z krajów.

Badanie drugie zrealizowano na próbie polskiej, co pozwoliło uniknąć wskazanego powyżej problemu. Był to eksperyment przeprowadzony online, z procedurą przypominania sobie i opisywania negatywnego (vs pozytywnego) zdarzenia, jakiego osoba doświadczyła w pracy, a także pomiaru retrospektywnego towarzyszących mu emocji. Wyniki nie potwierdziły postulowanej moderacyjnej roli kapitału psychologicznego. W dodatkowych analizach wykorzystano pomiar oceny zdarzenia (pierwotnie zaplanowany do testowania skuteczności manipulacji) jako mediator między przypominanym zdarzeniem a retrospekcją towarzyszących mu emocji. Analizy te wydają mi się nieco spekulatywne, odbiegające od głównego problemu badań. Wydaje się, że

przygotowując artykuł naukowy można z nich zrezygnować lub zamieścić w aneksie, poza głównym tekstem.

Trzecie badanie zaplanowano biorąc pod uwagę wyniki badania drugiego i dokonując krytycznej refleksji nad jego metodologią. Pokazuje to rozwój projektu badawczego i umiejętność krytycznego spojrzenia. Zostało zrealizowane na platformie Prolific wśród pracowników z Wielkiej Brytanii. Manipulacja polegała na zapoznaniu się z krótkim opisem zdarzenia, które potencjalnie mogłoby mieć miejsce w kontekście pracy. Oprócz warunku pozytywnego i negatywnego, wprowadzono także warunek neutralny. Procedura ta okazała się nie w pełni skuteczna, sprawdziła się w odniesieniu do zdarzeń negatywnych, natomiast nie pozytywnych. Wyniki potwierdziły hipotezy mediacyjne, ale w odniesieniu do hipotez moderacyjnych pokazały efekty odwrotne do postulowanych.

Czwarte badanie było badaniem dziennikowym, realizowanym przez długi okres, bo aż 15 dni na próbie pracowników polskiej firmy transportowej. To badanie bardzo dobrze uzupełnia cały cykl, testując postulowane mechanizmy w środowisku naturalnym, poprzez wielokrotny pomiar stanów pozwala na wnioskowanie o dynamicznych mechanizmach. W analizie wykorzystano modelowanie wielopoziomowe, adekwatne dla danych pochodzących z wielokrotnych pomiarów w ramach osoby. Bardzo doceniając to badanie, mam kilka uwag odnośnie podjętych decyzji. W analizie uwzględniono wszystkie obserwacje, włączając także osoby, które miały tylko jeden pomiar, a nie jak planowano w ramach prerejestracji, osoby z minimum trzeba pomiarami. Ponieważ próba była liczna i aż 182 osoby wypełniły więcej niż trzy pomiary, można było uwzględnić w analizach tylko ich wyniki. Zbyt mała liczba pomiarów (mniejsza niż trzy) sprawia problem na etapie estymacji modelu wielopoziomowego, który bazował na obserwacjach dziennych zagnieżdżonych w ramach osoby. Mimo, że stwierdzono brak różnic między osobami, które miały jeden i więcej niż jeden pomiar, pojedyncze obserwacje (jedna lub dwie) nie zapewniają odpowiedniej wariancji zmiennych w ramach danej osoby. Na etapie przygotowywania publikacji sugeruję przeliczenie modelu po usunięciu osób, które miały mniej niż trzy obserwacje dzienne. Oprócz tego, jeśli dobrze rozumiem tekst, pomiar początkowy zmiennych ujmowanych jako cechy (na poziomie osoby), poza kapitałem psychologicznym, nie został wykorzystany w analizach. Modelowanie wielopoziomowe pozwala na estymację na poziomie osoby, która ujmuje stabilny aspekt wielokrotnych pomiarów (na poziomie dnia). Kolejna uwaga dotyczy rysunku 4, na którym przedstawiono testowany model zależności wielopoziomowych. Logika analizy wielopoziomowej bazuje na zagnieżdżeniu niższego poziomu (tu: pomiarów dziennych) w poziomie wyższym (tu: osoba). Taką hierarchę można kontynuować, np. osoba jako pracownik jest zagnieżdżona w organizacji, a organizacja w kraju. Każdy z tych poziomów jest nadrzędny wobec poziomów niższego rzędu. Dlatego na rysunku należałoby odwrócić poziomy, umieszczając poziom dnia (*within-individual*) na dole, a poziom pracownika (*between-individuals*) na górze, co oddawałoby

zagnieżdżenie danych. W taki sposób są prezentowane graficznie modele wielopoziomowe, warto zwrócić na to uwagę.

W badaniu czwartym widać, moim zdaniem, najwyraźniej problem nieuwzględnienia w projekcie znaczenia wydarzenia (*importance*), a jedynie jego znaku. Badani odpowiadali, które z listy 28 pozytywnych i 38 negatywnych zdarzeń miały miejsce danego dnia w ich pracy. Na marginesie warto zauważyć, że to bardzo długie listy jak na badanie dziennikowe, choć starannie opracowane i ekologicznie trafne. Na liście zdarzeń negatywnych znalazły się m.in. twierdzenia „Pasażer mi zmarł w pojeździe” i „Pasażer pozostawił śmieci w pojeździe”. Nie podano jak dokładnie wyliczano wynik ogólny dla tych zdarzeń, z kontekstu wynika, że dokonano tego poprzez zsumowanie poszczególnych pozycji, przypisując każdej z nich wartość jeden (zdarzenie wystąpiło) bądź zero (nie wystąpiło). Procedura taka nie uwzględnia wagi różnych zdarzeń, często nieporównywalnej, jak w przytoczonych przykładowych twierdzeniach. Spodziewam się, że uwzględnienie pomiaru znaczenia wydarzenia mogłoby zmienić uzyskane wyniki w tym badaniu, a być może także w pozostałych. Także przypominanie sobie wydarzeń, które miały miejsce w pracy, mogło prowadzić do przywołania przez różne osoby sytuacji o różnym znaczeniu, wadze dla nich. Podobnie w kolejnym badaniu wyobrażanie sobie sytuacji związanej z otrzymanym wynagrodzeniem mogło mieć różne znaczenie dla różnych osób, zależne np. od ich sytuacji życiowej, postaw wobec pieniędzy itd. Uwzględnienie znaczenia, ważności danego wydarzenia dla konkretnej osoby mogłoby, w mojej ocenie, być istotne dla analizowanego problemu. Jest to jednak sugestia dla przyszłych badań bądź wskazówka do analizy ograniczeń tego projektu.

Niezależnie od uwag, które mogą być wykorzystane przez Doktorantkę w przyszłości, wysoko oceniam zrealizowany cykl badań. Za istotne ustalenie, które ma znaczenie także dla praktyki, uważam potwierdzenie dynamicznych zależności między zdarzeniami doświadczanymi w pracy, towarzyszącymi im emocjami oraz zaangażowaniem w pracę. Dyskusja uzyskanych wyników została przeprowadzona w kompetentny sposób, z odwołaniem do dotychczasowego stanu badań i teorii, na których oparty został zaproponowany model. W dyskusji doceniam zwłaszcza zaproponowane wyjaśnienia niespójnych wyników dotyczących efektów moderowania – w niektórych badaniach kapitał psychologiczny okazał się moderatorem analizowanych zależności, w innych nie. Wyjaśnienia te uwzględniały zarówno ograniczenia poszczególnych badań, jak i szeroki kontekst teoretyczny, który pozwolił odnieść się do opisanych w literaturze mechanizmów, w tym zarówno ujmujących zasoby osobiste jako bufor dla negatywnych doświadczeń, jak i mechanizm wzmacniający efekty pozytywnych doświadczeń. W interesujący sposób wyjaśniono także możliwe efekty procedury przypominania sobie zdarzeń doświadczanych w pracy, odwołując się do zjawiska rekonstruowania zdarzeń i emocji. Zaproponowane zostały także możliwości wykorzystania uzyskanych wyników w praktyce psychologicznej. Zarówno dyskusja wyników, jak i pozostałe części pracy zostały napisane ładnym językiem, z dbałością o klarowność wywodu.

Podsumowując, moja ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej jest bardzo pozytywna. Mgr Aleksandra Penza podjęła ważny poznawczy problem, zrealizowała spójny cykl czterech badań o komplementarnej metodologii, dokonała umiejętnej analizy i dyskusji ich wyników. Recenzowana rozprawa prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie psychologia, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz potwierdza umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Dlatego oceniam **pozytywnie** recenzowaną rozprawę doktorską jako spełniającą warunki określone w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.