

Dr hab. Beata A. Basińska, prof. uczelni
Wydział Zarządzania i Ekonomii
Politechnika Gdańska
Narutowicza 11/12
80-233 Gdańsk

Gdańsk, 3 lipca 2026

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Penza

„Linking Work Events with Work Engagement: Mediating Role of Emotions and Moderating Role of Psychological Capital”

przygotowanej pod kierunkiem prof. dr hab. Agaty Gąsiorowskiej

Instytut Psychologii SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Recenzja została przygotowana po otrzymaniu pisma od Dyrektora Instytutu Psychologii prof. dr hab. Pawła Ostaszewskiego z dn. 17 kwietnia 2026 z prośbą ze strony Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o ocenę rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Penza „Linking Work Events with Work Engagement: Mediating Role of Emotions and Moderating Role of Psychological Capital” w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora. Celem recenzji jest stwierdzenie czy przedłożona rozprawa doktorska spełnia wymogi określone w art. 187 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).

1. Ocena ogólna dysertacji

Przyjmując ramy teoretyczne teorii zdarzeń afektywnych Weiss i Cropanzano (1996) oraz teorii poszerzającej i budującej funkcji pozytywnych emocji Fredrickson (2001), mgr Aleksandra Penza badała relację mediacji pozytywnych i negatywnych emocji pomiędzy wydarzeniami w pracy a zaangażowaniem w pracę, którą może moderować zasób personalny jakim jest kapitał psychologiczny. Ponadto w pracy naukowej włączono teorię Wymagania – Zasoby Pracy (Demerouti i in, 2001) z uwagi na fakt, że dla wydarzeń afektywnych, pozytywnych i negatywnych emocji i zaangażowania przyjęto kontekst pracy zawodowej.

Do tak sformułowanego problemu naukowego Doktorantka zaprojektowała i przeprowadziła 4 badania, które złożyły się na zaawansowany projekt metodologiczny. Pierwsze badanie zostało przeprowadzone w planie poprzecznym ($n = 748$), w którym testowano zarówno, procesy mediacji pozytywnych i negatywnych emocji, oraz moderującej funkcji kapitału psychologicznego. Kolejne dwa badania to eksperymenty, retrospektywny i winietowy ($n = 572$ i $n = 494$), weryfikowały ponownie mediacyjną funkcję emocji i moderującą rolę kapitału psychologicznego. Jednak badanie eksperymentalne 2 koncentrowało się wokół problemu ewaluacji zdarzenia afektywnego. Ostatnie badanie dziennikowe prowadzone przez 10 kolejnych dni ($n = 197$), było odpowiedzią na przyjęcie założenia o

zaangażowaniu w pracę jako dynamicznego stanu, jak i fluktuacji procesu wydarzenia – emocje – zaangażowanie.

Ten złożony plan metodologiczny ukierunkowany na rozwiązanie problemu naukowego obejmował różne podejścia (badanie korelacyjne, dziennikowe, eksperymentalne). O ile badanie korelacyjne i dziennikowe opierało się na samoocenie badanych, to badania eksperymentalne poszerzały ten zakres (choć w dalszym ciągu są wykorzystywane są wskaźniki subiektywnej oceny). W tych 4 badaniach korzystano z różnych prób (polskiej, brytyjskiej i amerykańskiej) oraz z różnych platform rekrutacyjnych i badawczych (LinkedIn, Facebook, SW Panel, Prolific Academic). Każdorazowo wielkość próby była szacowana w odniesieniu do wielkości oczekiwanego efektu. Ponadto cel badania i postawione hipotezy zostały prerejestrowane. Analizy statystyczne były adekwatnie dobrane i rozszerzane poza podstawowe hipotezy, co pokazuje dociekliwość badawczą Doktorantki. Było to szczególnie ważne w kontekście spójności hipotez mediacji (które w większości studiów uzyskały wsparcie) i hipotez interakcji z kapitałem psychologicznym (najczęściej nie uzyskały wsparcia).

W warstwie teoretycznej mgr Aleksandra Penza postawiła na nowe rozumienie teorii Wymagania – Zasoby Pracy, właśnie poprzez zastąpienie ewaluacji wymagań i zasobów bardziej momentarnymi zdarzeniami afektywnymi w pracy. Takie podejście wzmacnia oryginalność rozwiązania problemu naukowego.

Zaprezentowane atuty pracy prowadzą mnie do pozytywnej oceny rozprawy doktorskiej. Poniżej przedstawiam bardziej szczegółowo argumenty za taką oceną, odwołując się do etapów procesu badawczego, tj. opisu ram teoretycznych, metodologii projektu badawczego, analizy wyników, ich omówienia oraz kontrybucji dla rozwoju wiedzy w dyscyplinie psychologia.

2. Ocena poszczególnych etapów procesu badawczego podjętego w dysertacji

2.1. Założenia teoretyczne problemu badawczego i model koncepcyjny

Głównym konstruktą pracy jest zaangażowanie w pracę. Chociaż ostatecznie skoncentrowano się na podejściu Schaufeliego i Bakker (2004), to wyraźnie podkreślono rodowód tego konstruktu w definicji Kahn'a (1990). Zaangażowanie w pracę zostało skonstrastowane z podobnymi, ale o innym charakterze konstruktami jak satysfakcja z pracy i przywiązanie organizacyjne.

Zaangażowanie w pracę jest integralnym aspektem w teorii Wymagania – Zasoby Pracy jako wskaźnik dobrostanu osób pracujących. Doktorantka odwołuje się przede wszystkim do oryginalnych założeń tej teorii, opierając się głównie na relacjach liniowych, z pominięciem potencjału relacji krzywoliniowych (Basińska, 2016; Basińska i Gruszczyńska, 2019; Borkowska i Czerw, 2022; De Jonge i Schaufeli 1998; Warr, 1994). W dalszej części dysertacji włączone zostanie rozumienie wymagań jako wyzwań i utrudnień. Biorąc pod uwagę unifikacyjny i opisowy charakter teorii Wymagania – Zasoby Pracy wprowadza nowatorskie rozwiązanie dając pierwszeństwo wydarzeniom afektywnym w pracy o pozytywnej i negatywnej walencji. W tym celu aplikowała teorię zdarzeń afektywnych, która uzasadnia pośrednią rolę doświadczanych w pracy emocji. Funkcje emocji Doktorantka odniosła do założeń poszerzającej i budującej funkcji pozytywnych emocji, jednak nie pominęła udziału emocji negatywnych w badanym procesie. Biorąc pod uwagę walencję emocji, w zasadzie pominięto ich intensywność.

Ocena intensywności emocji pojawia się wyłącznie we wprowadzeniu (podkreśla to krótkie zestawienie 3 kombinacji emocji o różnej walencji i pobudzeniu, z pominięciem kombinacji intensywnych emocji zarówno pozytywnych i negatywnych, s.18). Natomiast zastosowane w pracy metody operacjonalizacji zmiennych (np. JAWS) zapewniają dane o poziomie intensywności emocji.

Do modelu empirycznego wprowadzono kapitał psychologiczny PsyCap jako względnie stabilny stan, który może być trenowany i rozwijany. W tym momencie odniesiono się do roli indywidualnych dyspozycji w trzech przyjętych teoriach. W ujęciu teorii Wymagania – Zasoby Pracy, PsyCap może być moderatorem (co jest uzasadnione), chociaż zasoby osobiste i organizacyjne zwykle są predyktorami (Bakker i demerouti, 2017; Bakker i in., 2023). Ten problem zostanie w pewnym stopniu podjęty w dyskusji wyników badań własnych z uwagi na systematyczny brak wsparcie dla hipotez moderacji.

2.2. Metodologia badań własnych i wyniki

Celem pracy było zbadanie relacji mediacji pozytywnych i negatywnych emocji pomiędzy wydarzeniami afektywnymi o różnej walencji a zaangażowaniem w pracę oraz moderującej roli kapitału psychologicznego na różnych etapach tej mediacji. Ponadto dużym walorem pracy jest wprowadzenie ewaluacji zdarzenia (studium 2). Plan metodologiczny i analityczny oraz jego realizacja świadczą o dużej dojrzałości naukowej Pani mgr Aleksandry Penza. Jest to projekt łączący badania samoopisowe poprzeczne i intensywnie podłużne oraz dwa badania eksperymentalne, jedno o charakterze retrospektywnym, drugie jest badaniem winietowym.

Walorem pracy jest też wykorzystanie różnych metod operacjonalizacji zmiennych. I tak w badaniu 1 emocje mierzono z wykorzystaniem skali PANAS (nie podano autorów polskiej adaptacji tej skali), podczas gdy w badaniu dzienniczkowym wykorzystano zarówno PANAS (pomiar jako cecha) i Skalę Dobrostanu Emocjonalnego w Pracy JAWS (jako stan). Również w różny sposób, zależnie od badania, operacjonalizowano zaangażowanie w pracę (Skala zaangażowania w pracę JES, jak też UWES-9 i UWES-3), co świadczy o dużym rozmyśle w poszukiwaniu rozwiązania naukowego.

Natomiast operacjonalizacja zmiennej wydarzenia pozytywne w badaniu intensywnie podłużnym nie jest w pełni precyzyjna. Zauważam dwa rodzaje zdarzeń pozytywnych. Pierwsze to zdarzenia generujące pozytywny afekt poprzez pojawienie się nagrody (zdarzenia hedoniczne), a drugie to zdarzenia wywołujące pozytywne doświadczenie poprzez uniknięcie zagrożeń lub utrudnień (uczucie ulgi z uniknięcia negatywnego zdarzenia). W teorii COR byłoby to pozyskanie zasobów albo utrzymanie zasobów. W ujęciu motywacji byłoby to uzyskanie korzyści (approach-related positive events) lub uniknięcie strat (avoidance-related positive outcomes). Również w tym badaniu nie wykorzystano potencjału badań dzienniczkowych (efekty wewnątrzosobowe, efekty krzyżowe i przeniesienia).

W sposób bardzo staranny włączano uczestników do badań. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji w której korzysta się z platform badawczych online (SW Panel i Prolific Academic). Przede wszystkim stosowano pytania kontrolne, które pozwoliły na wyłączenie sporej grupy respondentów, co do których były wątpliwości o rzetelne podejście do badań. Co ciekawe, w studium 1 i studium 3 próba była zrównoważona pod względem płci. W dysertacji nie podano czy stosowano dobór warstwowy czy też nie. W badaniu 4, w kontraście do badania 2, wystąpiła asymetria na korzyść mężczyzn, ale wynika to

z charakteru instytucji zatrudniającej w zawodzie kierowcy, gdzie kobiety, choć są coraz częściej obecne, to nadal stanowią mniejszy odsetek w tej grupie.

W planowanych badaniach eksperymentalnych zadbano o względy etyczne poprzez wprowadzenie instrukcji sprzyjającej poprawie nastroju (niestety nie znalazłam jej w materiałach dodatkowych).

W prowadzeniu analiz Doktorantka wybierała zaawansowane metody statystyczne (np. modelowanie równań strukturalnych i analiza ścieżek, modelowanie wielopoziomowe). Na przykład w celu oceny wariancji wspólnej metody zastosowała analizę confirmacyjną dla modelu jednoczynnikowego, zamiast jednoczynnikowego testu Harmana. Ponadto, jak wspomniałam wcześniej, analizy nie ograniczały się wyłącznie do rejestrowanych hipotez. Zostały poszerzone o dalsze analizy pogłębiające ocenę uzyskanych wyników (np. szacowanie modelu odwrotnego, aby wzmocnić model z ograniczeniem panelu poprzecznego).

2.3. Omówienie wyników i kontrybucja

Kontrybucją badania ma dwa kierunki, tj. odnośnie roli emocji, zwłaszcza pozytywnych, oraz funkcji PsyCap. Tak więc zaangażowanie w pracę jest stanem dynamicznym, napędzanym głównie przez natychmiastowy „afektywny most” pozytywnych emocji w reakcji na pozytywne wydarzenia. Ponadto ocena zdarzenia afektywnego wzmocniała emocje pozytywne i osłabiała negatywne. Natomiast PsyCap działa najskuteczniej jako stabilizator dobrostanu w sprzyjających warunkach i wzmacniacz pozytywnych doświadczeń. Paradoksalnie, te same wysokie oczekiwania, które są siłą napędową kapitalizacji, mogą generować koszt w przypadku naruszenia standardów w miejscu pracy, co nasila stres. Ostatecznie, wyniki te sugerują, że skuteczność zasobów osobistych w dużym stopniu zależy od charakteru wydarzeń w pracy, momentu reakcji i od indywidualnego poziomu „karawany zasobów”.

Dla mnie bardzo cennym wkładem jest nowe ujęcie teorii Wymagania – Zasoby Pracy poprzez zastąpienie wymagań i zasobów zdarzeniami afektywnymi w pracy. Te zdarzenia tworzą swoisty mix percepcji wymagań i zasobów w pracy w odniesieniu do osobistych zasobów, które uruchamiają dwutorowy mechanizm emocji dla zaangażowania. Choć rola emocji (ich walencji i intensywności) w tej teorii nie jest nowa (np. Basińska, 2016), to kompleksowe i momentarne spojrzenie na wymagania i zasoby tworzące wydarzenie (które jest indywidualnie oceniane) już tak. Jest to nowatorski sposób spojrzenia na motywacyjną ścieżkę ujętą w tej teorii z uwzględnieniem dynamiki relacji.

Uzyskane wyniki zostały wyjaśnione w teorii zdarzeń afektywnych (Weiss i Cropanzano, 1996), teorii budującej i poszerzającej funkcji emocji pozytywnych Fredrickson (2001) oraz teorii zachowania zasobów (Hobfoll i in., 2018). Ponadto wyniki które nie były zgodne z przewidywanymi wyjaśniono w ramach teorii naruszenia oczekiwań (Burgoon, 2015) oraz dynamicznego modelu afektu (Reich i in., 2003).

Badania pokazały asymetrię emocjonalną w budowaniu dynamiki zaangażowania w pracę. Podczas gdy pozytywne emocje stanowią niezbędny próg i mediator dla trwałego zaangażowania (zdolności do poszerzania repertuaru działań), rola emocji negatywnych wykazywała większą zmienność. Negatywne wydarzenia są wymagające, ponieważ wyczerpują energię, a ich wpływ na zaangażowanie w pracę może być bardziej złożony i moderowany przez indywidualne mechanizmy radzenia sobie. W tym

miejscu warto zwrócić uwagę na koszt regulacji emocji i to nie tylko emocji negatywnych, ale i emocji pozytywnych. Stąd właśnie wywodzą się badania, które odwołują się do efektów krzywoliniowych, a także odniesienie do punktów przesilenia w podejściu Fredrickson. Jednak badania nie były ukierunkowane na weryfikację tych efektów, choć dostępny materiał badawczy na to pozwala. Mimo braku oceny efektów innych niż prostoliniowe oraz pomijanie stopnia intensywności emocji, badania dotyczące emocji w pracy rzeczywiście wymagają podejścia intensywnego lub momentarnego, co pokazano w tej dysertacji.

Rola kapitału psychologicznego jako moderatora w zasadzie nie została wsparta. Chociaż potwierdzono buforową rolę kapitału psychologicznego (badanie 1), to już manipulacja walencją zdarzenia (badanie 2), jak też dodanie warunku neutralnego (badanie 3) nie wsparły tego efektu. Natomiast w badaniu intensywnie podłużnym ujawniono istotną interakcję międzypoziomą: osoby z niskim PsyCap wykazywały istotnie większą reaktywność emocjonalną na pozytywne wydarzenia („niedożywienia zasobów” w teorii COR). Podczas gdy osoby z wysokim PsyCap posiadają „karawanę zasobów”, która zapewnia wewnętrzną stabilność (PsyCap jako stabilizator), choć z ograniczeniami. I tak PsyCap nie łagodził bezpośredniego emocjonalnego wpływu codziennych negatywnych wydarzeń (wyjaśnione zgodnie z dynamicznym modelem afektu). Wysoki poziom PsyCap może też wiązać się z kosztem zwiększonej wrażliwości na naruszenia standardów w miejscu pracy (wyjaśniane w teorii naruszenia oczekiwań, które skupiają na sobie uwagę). W dysertacji zabrakło mi syntezy wyników roli PsyCap jako moderatora i ich spójnej kompleksowej dyskusji (dla kogo i w jakich warunkach, na jakich etapach procesu mediacji różny poziom PsyCap generuje odmienne wyniki). Tak więc, ewolucja ustaleń, od częściowego potwierdzenia w panelu przekrojowym do paradoksalnych ustaleń na etapie eksperymentów i panelu intensywnie podłużnym, podkreślają potrzebę modelu dynamicznych, tak by uchwycić funkcjonalne warunki brzegowe zasobów osobistych. W tym miejscu warto przypomnieć, że w teorii Wymagania – Zasoby Pracy (Bakker i Demerouti, 2017) zasoby osobiste mogą być nie tylko moderatorem, ale predyktorem proksymalnych i dystalnych efektów. W dysertacji taka rola PsyCap jest wspomniana, choć może warto rozszerzyć taki kierunek dyskusji.

Takie rozwiązanie problemu naukowego niesie również możliwość zastosowań praktycznych, które są wszakże w dysertacji wskazane choć w bardzo skromy sposób. Zaproponowano, że wzmacnianie pozytywnych bodźców emocjonalnych może być bardziej niezawodną strategią podtrzymywania zaangażowania w pracę niż eliminowanie negatywnych wydarzeń. Również pielęgnowanie pozytywnych zdarzeń emocjonalnych jest niezawodną strategią podtrzymywania zaangażowania w pracę, chociaż regeneracja motywacyjna po negatywnych wydarzeniach wymaga dalszych badań.

Konkludując przedstawiona do recenzji dysertacja w nowatorski sposób włącza teorię zdarzeń afektywnych do teorii Wymagania – Zasoby Pracy i wprowadza ewaluację zdarzeń, a nie ocenę odseparowanych wymagań i zasobów pracy. Chcę podkreślić, że zapoznając się z dysertacją miałam wrażenie, iż teoria Wymagania–Zasoby Pracy nie stanowiła osi konstrukcyjnej prezentowanego modelu teoretycznego, lecz raczej tworzyła szeroki kontekst dla rozważań opartych głównie na teoriach emocji.

Ponadto weryfikowano dwutorowy mechanizm pośredniczący emocji oraz moderującej roli PsyCap w procesie mediacji poprzez wskazanie na jego efektywność w różnych warunkach (tu wskazana mocniejsza synteza tych wyników). Wskazane byłoby rozważenie alternatywnego modelu, w którym większą uwagę poświęca się kosztom emocji pozytywnych i negatywnych (intensywność emocji, efekty inne niż prostoliniowe) oraz PsyCap w roli predyktora (zasoby osobiste współdziałające z zasobami organizacji).

3. Strona formalna dysertacji

Pod względem formalnym rozprawa doktorska została przygotowana bardzo starannie i zgodnie z przyjętymi standardami prac naukowych. Struktura pracy obejmuje wprowadzenie teoretyczne uzasadniające potrzebę rozwiązania problemu naukowego, 4 studia empiryczne oraz generalną dyskusję kontrybucji pracy. Naukowy język pracy jest bardzo komunikatywny i angażujący. Dysertacja opiera się na szerokiej i aktualnej literaturze przedmiotu. Cytowania oraz spis bibliograficzny przygotowane zostały w stylu APA. Podsumowując, strona edytorska pracy nie budzi zastrzeżeń.

4. Konkluzja

Podsumowując, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 187 Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydatki w dyscyplinie psychologia oraz pokazuje jej umiejętność samodzielnego prowadzenia oryginalnego rozwiązania problemu naukowego. W związku z tym stwierdzam, że przedłożona do recenzji rozprawa doktorska Pani mgr Aleksandry Penza pt. „Linking Work Events with Work Engagement: Mediating Role of Emotions and Moderating Role of Psychological Capital” stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi wkład teoretyczny w rozwój wiedzy w dyscyplinie psychologia. Biorąc powyższe pod uwagę wnioskuję do Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o dopuszczenie Pani mgr Aleksandry Penza do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

/Beata A. Basińska/

Bibliografia

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53.
- Basińska, B. A. (2016). *Emocje w pracy: rozszerzenie teorii wymagania-zasoby w pracy*. Gdańsk: Politechnika Gdańska.
- Basińska, B. A., & Gruszczyńska, E. (2019). Job-related emotions and job burnout among civil servants: examining the shape of the relationship in cross-sectional and longitudinal models. *Medycyna Pracy. Workers' Health and Safety*, 70(2), 201–211.
- Borkowska, A., & Czerw, A. (2022). The Vitamin Model of well-being at work—an application in research in an automotive company. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(2), 187–198.

- Burgoon, J. K. (2015). Expectancy violations theory. *The international encyclopedia of interpersonal communication*, 1-9.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(4), 387-407.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Reich, J. W., Zautra, A. J., & Davis, M. (2003). Dimensions of affect relationships: Models and their integrative implications. *Review of General Psychology*, 7(1), 66-83.
- Schaufeli W.B., Bakker A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.