

12 września 2023 r.

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

**Recenzja pracy doktorskiej mgr Zofii Mockało**  
**„Zasoby pracowników a ich innowacyjność i dobrostan. Rola kapitału psychologicznego,**  
**kapitału społecznego i podzielanych przekonań na temat świata”**  
**napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Krystyny Skarżyńskiej**  
**w Instytucie Psychologii SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego**

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Zofia Mockało podjęła analizę zależności między różnymi formami kapitału: psychologicznego, społecznego i kulturowego (ujmowanego jako przekonania na temat świata) a innowacyjnością i dobrostanem pracowników. Wyjaśnienie mechanizmów, które mogą stymulować działania innowacyjne w organizacji jest istotne nie tylko poznawczo, ale także praktycznie – może przyczyniać się do opracowania działań organizacyjnych sprzyjających tworzeniu i wdrażaniu nowych rozwiązań. Wobec niskich wskaźników innowacyjności polskich firm, tematyka ta jest ważna i aktualna.

Rozprawa doktorska mgr Zofii Mockało składa się z wprowadzenia teoretycznego oraz części empirycznej, w której opisano dwa badania, a także ogólnej dyskusji wyników tych badań. Nie jest więc raportem z pojedynczego badania empirycznego, ale opisuje szerszy projekt badawczy, co należy docenić. Wprowadzenie teoretyczne wskazuje, że Doktorantka posiada orientację w szerokiej literaturze przedmiotu oraz ogólną wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii, zwłaszcza psychologii organizacji i psychologii społecznej. Opisała w nim stan wiedzy dotyczącej zmiennych ujętych w zaproponowanym modelu teoretycznym oraz zależności między nimi. Natomiast część empiryczna prezentuje oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, jakim jest analiza uwarunkowań innowacyjności i dobrostanu pracowników. W dalszej części recenzji wskażę na mocne strony projektu, a także niedociągnięcia i alternatywne podejścia, które można było wykorzystać.

Jeśli chodzi o model teoretyczny, który zaproponowała Doktorantka, to jest on bardzo rozbudowany. Uwzględniono w nim dwie zmienne wyjaśniane, a pod jedną z nich kryje się nawet więcej szczegółowych zmiennych. I tak, główną zmienną wyjaśnianą, jak się wydaje po zapoznaniu się z wprowadzeniem teoretycznym, jest innowacyjność, wyrażona poprzez częstotliwość wprowadzania przez pracowników zmian i ulepszeń w ich codziennej pracy. Druga natomiast zmienna zależna została określona jako „dobrostan osób pracujących”, a jej wskaźnikami w badaniach są zaangażowanie w pracę, zdolność do pracy, zadowolenie z pracy, stres związany z pracą i ogólne symptomy stresu (lista tych zmiennych jest różna w każdym z badań). Z jednej strony, pozwoliło to na ujęcie wielu aspektów funkcjonowania zawodowego pracowników, z drugiej strony, utrudniło zrozumienie zależności i nieco ‘rozmyło’ główny problem badawczy. Już samo wyjaśnienie mechanizmów psychologicznych odpowiedzialnych za zachowania innowacyjne jest dużym wyzwaniem, biorąc pod uwagę wielość zmiennych wyjaśniających, o czym za chwilę. Duża liczba zmiennych zależnych, ujmowanych na etapie analizy wyników jako odrębne konstrukty, wymusiła testowanie wielu odrębnych modeli strukturalnych i sprawiła, że Doktorantce trudno było dokonać syntezy i wyciągnąć ogólniejsze konkluzje z przeprowadzonych badań. Można zaproponować kilka alternatywnych rozwiązań teoretycznych, które pozwoliłyby uprościć analizę zjawiska i uczynić ją bardziej klarowną. Po pierwsze, można było ograniczyć się do jednej z głównych zmiennych wyjaśnianych, co sprawiłoby, że cały model (a w konsekwencji tekst rozprawy) stałby się bardziej spójny, co ma znaczenie w kontekście publikacji wyników. Po drugie, można było potraktować dobrostan jako zmienną latentną wyższego rzędu, której wskaźnikami są konstrukty niższego rzędu (np. zadowolenie z pracy) – uprościłoby to znacznie model i całe wnioskowanie teoretyczne, które do niego prowadzi. Po trzecie, dwie zmienne potraktowane przez Doktorantkę jako niezależne od siebie, czyli innowacyjność i dobrostan, mogą być ze sobą powiązane, jak pokazują wyniki innych badań zaangażowanie w pracę i satysfakcja z niej sprzyjają innowacyjności, a stres w pracy osłabia ją. Choć można analizować każdą z tych zmiennych osobno, to zależności między nimi wydają się istotne dla zrozumienia funkcjonowania pracowników. Autor ma jednak prawo dokonać wyboru zmiennych, które czyni przedmiotem swojego zainteresowania, dlatego wskazuję na te alternatywy, nie podważając sensowności także odrębnych analiz dla każdego z wymiarów składających się na „dobrostan osób pracujących”.

Także po stronie zmiennych wyjaśniających Doktorantka uwzględniła wiele czynników. Celem projektu była analiza związku różnego rodzaju zasobów – indywidualnych, społecznych i kulturowych – z innowacyjnością i dobrostanem

pracowników. Uwzględniono więc w analizach aż siedem zmiennych wyjaśniających: kapitał społeczny w życiu prywatnym (konceptualizowany i mierzony w odmienny sposób w każdym z badań), kapitał społeczny w pracy, kapitał kulturowy (rozumiany jako cztery zmienne opisujące przekonania na temat świata) oraz kapitał psychologiczny. W dodatku pomiędzy tymi zmiennymi w modelu teoretycznym postulowane są zależności mediacyjne: kapitał społeczny w życiu prywatnym oraz kapitał kulturowy miały oddziaływać na kapitał społeczny w pracy, a ten wraz z nimi na kapitał psychologiczny. Już sama ta sieć wielokrotnie mediowanych zależności między różnymi formami kapitału wymaga solidnego uzasadnienia teoretycznego, które jest zarysowane w pracy, choć warto byłoby pogłębić. Połączenie wszystkich tych zależności w ogólny model wyjaśniający innowacyjność i dobrostan pracowników jest tym bardziej skomplikowane. Doktorantka w znacznym stopniu uzasadniła swoje propozycje teoretyczne wyrażone w postaci hipotez opisujących poszczególne zależności w modelu, niektóre hipotezy wymagałyby jednak solidniejszego uzasadnienia, np. dlaczego kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny mają mediuować zależności między pozostałymi formami kapitału a zmiennymi zależnymi. Teoria zachowania zasobów Hobfolla zaproponowana jako podstawa całego modelu jest tu dobrym punktem wyjścia, warto byłoby jednak poszerzyć to uzasadnienie. Tak duże skomplikowanie modelu teoretycznego skutkowało koniecznością zaplanowania rozbudowanych badań empirycznych, a także złożonością testowanych w nich modeli strukturalnych.

Za znaczący i nowy wkład w wyjaśnianie funkcjonowania pracowników uważam uwzględnienie w analizach kapitału kulturowego. Jest on rozumiany jako przekonania na temat świata, jakie ludzie nabywają dzięki uczestnictwu w życiu społecznym. O ile w wielu innych badaniach dotyczących różnych zachowań organizacyjnych (w tym zachowań innowacyjnych czy zaangażowania w pracę) analizowano przekonania na własny temat (np. przekonanie o własnej skuteczności), o tyle sposób myślenia o świecie społecznym, jego porządku, złożoności, kontrolowalności, nie był przedmiotem szerokich analiz w psychologii organizacji. Wykazanie, że te przekonania mają znaczenie dla kapitału psychologicznego osoby, a ten z kolei przekłada się na innowacyjność jej działań (lub przynajmniej przekonanie o takiej innowacyjności) i poziom dobrostanu odczuwanego w pracy, stanowi wkład do aktualnego stanu wiedzy. Twórcze połączenie perspektywy psychologii społecznej oraz psychologii organizacji, które zaproponowała Doktorantka, przyniosło interesujące ustalenia.

Obydwa badania empiryczne miały charakter korelacyjny, a ich schemat badawczy był bardzo podobny. Zastanawia, dlaczego Doktorantka nie zdecydowała się na inne rozplanowanie cyklu badań, wykorzystanie odmiennej metodologii dla weryfikacji swoich

hipotez, a poprzestała wyłącznie na modelu korelacyjnym. Dwa zrealizowane badania różnił się niektórymi zmiennymi uwzględnionymi po stronie predyktorów (dodanie przekonań na temat świata w Badaniu 2) oraz wskaźników dobrostanu (powtarza się zaangażowanie w pracę, a w każdym z badań dochodzą dwie inne zmienne). Nie jest jasne, dlaczego zdecydowano się na te odmienne wskaźniki dobrostanu, nie znalazłam takiego wyjaśnienia w tekście pracy, niemniej jednak poszerzyło to zakres analiz. W badaniach uczestniczyły liczne próby 500 i 519 pracowników różnych organizacji z całej Polski. Zróżnicowanie oraz duża liczebność prób stanowią niewątpliwe atuty tych badań; pozwoliły one ustalić replikowalność wyników. Są to jednak badania o charakterze korelacyjnym, które pozwalają wnioskować o związku między zmiennymi, jednak w mniejszym stopniu dają możliwość testowania zależności mediacyjnych, a więc opisujących efekty przyczynowo skutkowe postulowane w modelu teoretycznym. Brak badania o charakterze podłużnym budzi pewien niedosyt. Doktorantka ma jednak świadomość tego ograniczenia i odnosi się do niego w dyskusji wyników.

W opisie wyników obydwu badań zwraca uwagę duża staranność w raportowaniu analiz. Analizy zasadnicze zostały poprzedzone testowaniem błędu wspólnej metody oraz współliniowości zmiennych, co ma duże znaczenie przy badaniach korelacyjnych z jednym pomiarem, prowadzonych z wykorzystaniem skal samoopisowych. Testowana była także normalność rozkładu zmiennych, a w przypadku odchylenia od rozkładu normalnego zastosowano odpowiednie metody dalszej analizy, np. odpowiednio dobrane metody estymacji modelu. W obydwu badaniach analiza wyników wymagała umiejętności budowania i testowania dużych modeli ścieżkowych, z czym Doktorantka dobrze sobie poradziła. Od strony redakcyjnej, w tej części pracy pojawiają się powtórzenia w opisie metody obydwu badań, a także w raportowaniu ich wyników. Choć podobieństwo metodologii badań sprawia, że trudno przedstawić je bez powtórzeń, to jednak skróty w opisie Badania 2 byłyby bardzo wskazane. W części empirycznej pracy Doktorantka poradziła sobie z analizą dużej ilości zmiennych, które uwzględniła w modelu teoretycznym, choć ta wielość, zwłaszcza po stronie zmiennych wyjaśnianych, poskutkowała dużym rozdrobnieniem analiz i brakiem spójnego, całościowego obrazu zjawiska. Niezależnie od tego rozdrobnienia analizowanych modeli, mgr Zofia Mockało opisała poprawnie wszystkie etapy opracowania danych, zilustrowała je licznymi tabelami i rycinami, dokonała też poprawnej dyskusji uzyskanych wyników, odwołując się do szerokiej literatury przedmiotu, wskazała także na ograniczenia swoich badań.

Podsumowując, pomimo sformułowanych uwag, oceniam pozytywnie recenzowaną rozprawę doktorską. Zrealizowany projekt badawczy dowodzi kompetencji naukowych Doktorantki, wskazuje na umiejętność realizacji badań empirycznych, analizy ich wyników, wyciągania wniosków oraz redagowania tekstów naukowych. Rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie psychologia, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Stwierdzając, że **opiniowana praca zasługuje na pozytywną ocenę**, wnioskuję o dopuszczenie mgr Zofii Mockało do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

*Monika Laguna*

12 września 2023 r.

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

Prof. dr hab. Paweł Ostaszewski  
Dyrektor Instytutu Psychologii  
Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS w Warszawie

Szanowny Panie Dyrektorze,

Przekazuję moją recenzję rozprawy doktorskiej mgr Zofii Mockało wraz ze stosowną dokumentacją.

Z wyrazami szacunku

*i serdecznymi pozdrowieniami*

*Mariola Łaguna*