



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

Gdańsk, 10 października 2023

Recenzja rozprawy 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
Instytut Psychologii SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny**

Recenzja została wykonana na podstawie pisma Dyrektora Instytutu Psychologii prof. dr hab. Pawła Ostaszewskiego z dn. 13 lipca 2023 w związku z prośbą Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o ocenę rozprawy doktorskiej mgr Zofii Mockało „Zasoby pracowników a ich innowacyjność i dobrostan. Rola kapitału psychologicznego, kapitału społecznego i podzielanych przekonań na temat świata” w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora. Celem recenzji jest stwierdzenie czy przedłożona rozprawa doktorska spełnia wymogi określone w art. 13 Ustawy z dn. z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

1. Ocena ogólna dysertacji

W rozprawie doktorskiej Pani mgr Zofii Mockało podejmuje problem relacji zasobów z innowacyjnością i dobrostanem zawodowym osób pracujących w sektorze usług. Szczególnie problem zależności pomiędzy kapitałami społecznym i psychologicznym a innowacyjnością jest niezwykle ważny w kontekście doniesień o niskim poziomie kapitału społecznego Polaków, jak i ich małej innowacyjności. Na wyróżnienie zasługuje fakt, że wybrano innowacyjność usługową, a nie techniczną. Ta forma innowacyjności jest istotna dla podejmowanych zachowań organizacyjnych, zwłaszcza tych ponadstandardowych, wymagających inicjatywy i ważnych dla rozwoju organizacji.

Głównym celem dysertacji było ustalenie związków pomiędzy trzema kategoriami zasobów tj. kapitału psychologicznego, społecznego i kulturowego (przekonania na temat świata), a innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących. Doktorantka wyznacza lukę w wiedzy podkreślając, że brakuje eksploracji obszaru relacji kapitału kulturowego z

innowacyjnością usługową i dobrostanem, symultanicznego ujęcia trzech kategorii zasobów, z uwzględnieniem różnych źródeł kapitału społecznego (w sferze zawodowej i prywatnej). Deklarowane ramy teoretyczne to teoria Wymagania – Zasoby Pracy (JDR) Demerouti i wsp. (2001) oraz teoria Zachowania Zasobów (COR) Hobfolla (1989). Cel i hipotezy badawcze dotyczące związków bezpośrednich i pośrednich pomiędzy kategoriami zasobów, innowacyjnością i dobrostanem zawodowym, zostały zweryfikowane w dwóch badaniach empirycznych zrealizowanych w planie poprzecznym. Przyjęty cel badawczy jest ukierunkowany na rozwijanie wiedzy w dyscyplinie psychologia.

Spośród atutów przedłożonej do recenzji dysertacji warto wymienić:

- weryfikacja funkcji kapitału społecznego pochodzącego z różnych źródeł i pozytywnego kapitału psychologicznego w modelu opisującym innowacyjność i dobrostan;
- rozszerzenie karawany zasobów o zasoby kulturowe tj. podzielanych przekonań na temat świata;
- replikacja wyników w dwóch badaniach w dużych grupach pracowników sektora usług;
- zastosowanie różnych metod operacjonalizacji zmiennych będących wskaźnikami dobrostanu zawodowego;
- sprawność warsztatu analitycznego, w tym zastosowanie modelowania równań strukturalnych do weryfikacji modelu badawczego zawierającego efektyw bezpośrednie i pośrednie.

Dysertacja ma też słabsze strony:

- brak wyczerpującego opisu przyjętych założeń teoretycznych tj. teorii JDR i teorii COR;
- wprowadzenie teorii poszerzającej i budujące funkcji emocji pozytywnych Fredrickson (B&B) w części empirycznej dysertacji, również bez głębszego przybliżenia tej teorii;
- pominięcie omówienia pojęcia dobrostanu osób pracujących i zmiennych wykorzystanych jako wskaźniki jego operacjonalizacji;
- testowanie efektów bezpośrednich i pośrednich, prostych i sekwencyjnych, w panelu poprzecznym;
- pominięcie prezentacji niektórych wyników zmiennych objaśnianych, np. zdolności do pracy.

Mocne strony są silniejsze niż ograniczenia, stąd moja ogólna ocena dysertacji jest pozytywna. Poniżej przedstawię argumenty odwołując się do etapów procesu badawczego, tj. opisu ram

teoretycznych i przeglądu literatury, metodologii badań własnych i analizy wyników, ich omówienia oraz kontrybucji wniosków dla rozwoju wiedzy w dyscyplinie psychologia.

2. Ocena poszczególnych etapów procesu badawczego podjętego w dysertacji

2.1. Ramy teoretyczne problemu badawczego

W dysertacji przyjęto ramy teoretyczne teorii Wymagania – Zasoby Pracy Demerouti i wsp. (2001) oraz teorię Zachowania Zasobów Hobfolla (1989). Łączenie tych dwóch teorii jest stosunkowo często spotykane w literaturze. Jest to uzasadnione mechanizmem powiązania zasobów, ich wzrostu i strat, zarówno tych oferowanych przez organizację, jak i personalnych. W teorii JDR, zasoby pracy i zasoby osobiste są częścią ścieżki motywacyjnej i mają zdolność łagodzenia niekorzystnych dla zdrowia efektów z uwagi na nadmierne wymagania pracy (Bakker i Demerouti, 2017).

Formułując cel pracy jako ustalenie związków pomiędzy zasobami kapitału psychologicznego, społecznego i przekonań na temat świata z innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących, wskazano na ważność współpracy zasobów indywidualnych, zasobów pracy i zasobów kulturowych. Te ostatnie są nowością i poszerzają zrozumienie roli zasobów w kontekście zawodowym. Natomiast kapitał społeczny, którego źródłem jest sfera prywatna, nie został jednoznacznie przypisany do jednej z trzech kategorii.

W dysertacji jako zasób indywidualny wskazano pozytywny kapitał psychologiczny, który jest efektem synergii poczucia własnej skuteczności, nadziei, optymizmu i rezyliencji. Odniosłam wrażenie, że ta ostatnia jest nieco faworyzowana przez Doktorantkę (wstęp, część teoretyczna, koncepcja badań własnych). Rezyliencja jest w języku polskim różnie tłumaczona (prężność, sprężystość), choć nazwa angielska jest w tym momencie najbardziej popularna. Rezyliencja ma część wspólną z odpornością psychiczną Kobasy (twardość psychiczna). Powoduje to, że istotna jest szczególna dbałość w precyzyjnym stosowaniu polskich nazw, a nie podawanie ich zamiennie (np. s. 11 dysertacji). Pani magister Zofia Mockało prowadząc przegląd literatury pokazała związki pomiędzy kapitałem psychologicznym a innowacyjnością oraz dobrostanem pracowników. Jednak wskazane byłoby większe uwzględnienie wyników metaanaliz i badań podłużnych, aby bardziej uzasadnić relację.

Wartość kapitału społecznego wywodzi się z relacji społecznych w organizacji. W tej części prezentacji zwraca uwagę różne definiowanie kapitału społecznego jako zasobu pracy. Doktorantka podkreśla atuty i słabości różnych podejść. Kapitał społeczny w pracy kształtowany jest na różnych poziomach (przełożony – podwładny, pomiędzy współpracownikami, pracownicy – interesariusze). Wskazuje składowe kapitału społecznego takie jak kapitał pomostowy i wiążący (sieci społeczne), zaufanie czy normę wzajemności.

Atutem pracy jest przegląd literatury dotyczący funkcji kapitału społecznego jako predyktora innowacyjności i dobrostanu, który jest bardziej zaawansowany niż przegląd literatury w odniesieniu do kapitału psychologicznego. Jednak w moim odczuciu zabrakło podsumowania i wyboru podejścia, które będzie miało wiodące w objaśnianiu empirycznej weryfikacji modelu konceptualnego. Również nie odnalazłam porównania przewidywanej wielkości predykcji kapitału społecznego w odniesieniu do innowacyjności oraz dobrostanu pracowników.

Następnie Doktorantka prezentuje definicję i funkcje kapitału kulturowego, podkreślając, że częściej jest on badany na poziomie makro niż poziomie indywidualnym. Kapitał kulturowy łączy się z jakością życia społeczeństw oraz pełni funkcję prorozwojową. W interesujący sposób prezentuje porównanie kultur prorozwojowych i zachowawczych, choć można było wyraźniej wyeksponować dopasowanie Polski w tych obszarach. Ważne jest uzasadnienie, że innowacje są łączone z efektywnością gospodarczą, a czynniki prorozwojowe kultury wiążą się z innowacyjnością. Przekonania społeczne są istotne również w środowisku pracy, choć ten związek jest słabo udokumentowany. W związku z tym można było pominąć przyjęty formalny podział treści na relacje pomiędzy przekonaniami a dobrostanem oraz przekonaniami a innowacyjnością. Podrozdziały te są niezwykle krótkie, a ten o relacji przekonań społecznych i innowacyjności odwołuje się tylko do dwóch pozycji (Dincă i Iliescu, 2008; West i in., 2016), z czego jedna z nich odnosi się do relacji przekonań społecznych z cechami osobowości (niekoniecznie osób pracujących).

W części teoretycznej, Pani mgr Zofia Mockała zaproponowała włączenie nowej kategorii zasobów tj zasobów kulturowych w kontekście pracy. Na uznanie zasługuje prezentacja różnych sposobów definiowania kapitału społecznego i kapitału kulturowego, a co ważniejsze Doktorantka w dojrzały sposób krytycznie podchodzi do oceny ich zalet i ograniczeń.

Jednak zaproponowane ramy teoretyczne nie zostały przedstawione przez Doktorantkę w satysfakcjonującym zakresie. W części teoretycznej pracy pominęła prezentację teorii JDR i teorii COR, choć zadeklarowała, że będą one głównym tłem do oceny i wyjaśnienia badanych zależności. Również nie zdefiniowała dobrostanu pracowników, lakonicznie wspominając, że jest to samopoczucie i zdrowie. Jest to szczególnie ważne w kontekście zmiennych, za pomocą których zoperacjonalizowano dobrostan zawodowy (poziom stresu, objawy stresu, zaangażowanie w pracę, zdolność do pracy, zadowolenie z pracy). Natomiast w części empirycznej, prezentując koncepcję badań i ugruntowując hipotezy, Doktorantka wprowadza inną koncepcję tj. teorię B&B Fredrickson. Również w tym miejscu pojawia się nowe pojęcie dobrostanu eudajmonistycznego.

2.2. Model koncepcyjny zasobowych uwarunkowań innowacyjności i dobrostanu zawodowego oraz jego weryfikacja

Model relacji pomiędzy trzema kategoriami zasobów, kapitałem psychologicznym, społecznym i kulturowym (przekonania na temat świata), a innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących weryfikowano w dwóch badaniach, w których testowano łącznie 14 hipotez. Wiele z nich weryfikuje mediacje proste oraz sekwencyjne, a część wyników będzie replikowanych z wykorzystaniem tej samej lub nieco innej operacjonalizacji kluczowych zmiennych. W badaniu 1 ($n = 500$) predyktorami innowacji i dobrostanu były bezpośrednio kapitał psychologiczny i kapitał społeczny w życiu prywatnym. Ten ostatni inicjował również pośrednią rolę kapitału społecznego w pracy, a dalej kapitału psychologicznego dla innowacyjności i dobrostanu. W badaniu 2 ($n = 519$) analizowano efekty bezpośrednio kapitału społecznego w życiu prywatnym i kapitału kulturowego (dwa aksjomaty społeczne – wysiłek nagrodzony i złożoność społeczna, oraz dwa przekonania rozwojowe – wiara w człowieka i pozytywizm) dla innowacyjności, oraz pośrednie poprzez sekwencję kapitał społeczny w pracy – kapitał psychologiczny – innowacyjność i dobrostan zawodowy. Do badań zaproszono duże grupy pracowników sektora usług biznesowych i profesjonalnych ($n = 500$ i $n = 519$, odpowiednio 70% i 60% kobiet).

W badaniu 1 Pani mgr Zofia Mockało egzaminowała związki pomiędzy kapitałem społecznym prywatnym i w pracy, kapitałem psychologicznym a innowacyjnością i dobrostanem zawodowym. Na uwagę zasługuje fakt, że w tym badaniu ponad połowa respondentów pracowała w mikroprzedsiębiorstwach (mniej niż 10 pracowników). Nie ujawniono w jakim czasie zbierano dane. Wykorzystane w pracy metody operacjonalizacji zmiennych nie zostały opisane wyczerpująco, a odsyłacze do innych publikacji nie zawsze znalazły się w spisie literatury. Opis analiz statystycznych został rzetelnie udokumentowany. Braki danych uzupełniono metodą wielokrotnych podstawień Markov Chain Monte Carlo. Błąd wspólnej metody testowano za pomocą testu pojedynczego czynnika Harmana. Następnie sprawdzono normalność rozkładu, a w przypadku niepotwierdzenia tego założenia, stosowano metodę bootstrappingu. Kontrolowano też problem współliniowości zmiennych. Ostatecznie zastosowano modelowanie równań strukturalnych wraz z wskaźnikami dopasowania modelu. Na uznanie zasługuje sprawność warsztatu analitycznego Doktorantki. W badaniu 1 zmienność wariancji innowacyjność i dobrostan były wyjaśniane przez zasoby w zakresie 9-26% (nie wszystkie dane zostały podane na rysunkach, np. rys. 11). Wyniki badań pokazały, że kapitał społeczny wiązał się z innowacyjnością. Co ciekawe kapitał społeczny w życiu prywatnym nie tworzył istotnej statystycznie relacji z kapitałem społecznym w pracy, za to wiązał się on z

innowacyjnością i poziomem stresu w pracy. Natomiast kapitał psychologiczny okazał się najsilniejszym predyktorem i mediatorem innowacyjności i dobrostanu zawodowego (poziom stresu w pracy, zdolność do pracy, zaangażowanie w pracę).

W badaniu 2 Doktorantka testowała relacje pomiędzy trzema kategoriami kapitałów, tj. społecznym, kulturowym i psychologicznym, a innowacyjnością i dobrostanem zawodowym. W tym badaniu pracownicy mikroprzedsiębiorstw stanowili 60% ankietowanych. Ponownie zakres czasowy badania nie jest znany (prawdopodobnie było to w latach 2015 – 2017). Metody zostały zaprezentowane, jednak nie dostrzegłam informacji o korzystaniu z licencji firmy Mindgarden dla polskiej wersji Kwestionariusza Psychologicznego Kapitału. Opis analiz statystycznych niepotrzebnie został zdublowany (można było odesłać do s. 70-71 dysertacji). W badaniu 2 modele były bardziej złożone z uwagi na kategorie i rodzaje zasobów, a wyjaśniały 7% zmienności wariancji zmiennej innowacyjność i od 11% do 20 % wariancji zmiennej dobrostan (zaangażowanie w pracę, zadowolenie z pracy, symptomy stresu). Zreplikowano wynik o braku współzależności pomiędzy dwoma rodzajami kapitału społecznego, ale inaczej niż w badaniu 1 nie wykazano też związku pomiędzy kapitałem społecznym w pracy i innowacyjnością. Żaden z komponentów zasobów kulturowych nie wiązał się bezpośrednio z innowacyjnością i tylko z wybranymi komponentami dobrostanu zawodowego, ale odnotowano efekty mediacji, choć były one małe.

3. Omówienie wyników i kontrybucja

Pani mgr Zofia Mockało zdecydowała się ograniczyć aplikację teorii JDR do zasobów (zasoby pracy i zasoby osobiste), rozszerzając tę teorię poprzez włączenie zasobów kulturowych. Nie wykorzystwała w wystarczającym stopniu wyjaśnienia relacji zasoby – dobrostan, który w teorii JDR ma głównie charakter motywacyjny. Istotny dla zachowań proaktywnych, zaangażowanych i innowacyjnych. Pani mgr Zofia Mockało potwierdziła założenie teorii COR o współdziałaniu karawany zasobów. Co więcej, kapitał psychologiczny okazał się najsilniejszym predyktorem dla innowacyjności i znaczącym mediatorem dla innowacyjności i dobrostanu. Warto dodać, że kapitał psychologiczny sam w sobie traktowany jest jako karawana zasobów personalnych (karawana HERO; Youssef-Morgan i Luthans, 2015). Nawiązując do teorii B&B Fredrickson, chociaż dotyczy ona emocji, a nie innych cech czy orientacji, to w dyskusji wyników Doktorantka osadziła w niej pozytywny kapitał psychologiczny. Podsumowując, kontekst teoretyczny jest słabszą stroną dysertacji. Wynika to przede wszystkim z tego, że trzy psychologiczne teorie w zasadzie nie zaistniały w prezentowanej części teoretycznej. Pani mgr Zofia Mockało również nie zdefiniowała dobrostanu zawodowego, nie zdecydowała czy rozumie dobrostan np. jako subiektywny,

eudajmonistyczny, czy zgodnie z modelem circumplex (Bakker i Oerlemans, 2012; Mäkikangas i in., 2015). Spowodowało to, że trudno zrozumieć wybór zestawu wskaźników pomiaru dobrostanu.

Doktorantka jest świadoma ograniczeń wynikających z przyjętego planu poprzecznego obu badań empirycznych. Wskazuje też, że z korzyścią byłoby wprowadzenie oceny indywidualnej innowacyjności za pomocą źródeł zewnętrznych. Podkreśla, że złożoność problemu wymagałaby wdrożenia analiz wielopoziomowych, a równocześnie ta złożoność utrudniła rozważania odnośnie do komponentów kapitału społecznego czy kapitału psychologicznego. Ograniczeniem badań jest też pominięcie zmiennych kontrolnych w modelach.

Pomimo pewnych braków i nadmiernej szczegółowości w omówieniu wyników badań empirycznych (na niekorzyść ich syntezy), przedłożona do oceny dysertacja wnosi wkład teoretyczny poszerzając założenia o zasobach (zasoby kulturowe w teorii JDR) i ich współpracy (teoria JDR i teoria COR), nadając pozytywnemu kapitałowi psychologicznemu rolę zbliżoną do pozytywnych emocji (teoria B&B Fredrickson).

4. Strona formalna dysertacji

Przedstawiona do recenzji dysertacja obejmuje 201 stron i jak na takie obszerne dzieło ma stosunkowo mało uchybień językowych. We wnioskach podano inne źródło odwołujące do teorii JDR (tj. Schaufeli i Bakker, 2004), pomijając badaczkę wiodącą dla rozwoju tej teorii.

W pracy zdarzają się niedokończone myśli (s. 5 „badacze postulują włączanie do badań aspektów innowacyjności” – nie wyjaśniono jakich; s. 11 „choć obydwa zasoby pełnią funkcję ochronną, treść tych konstruktywów jest różna” – nie bardzo wiadomo co jest drugim konstruktem obok odporności psychicznej Kobasy). Czasami nadmiernie, bez uzasadnienia, wyróżniona jest składowa kapitału psychologicznego (rezyliencja), albo podkreślana jest istotność wsparcia społecznego jako predyktora kapitału psychologicznego, choć wsparcie społeczne nie jest badane.

Doktorantka stosuje cytowania wtórne, co powoduje uczucie niedosytu, zwłaszcza w odniesieniu do klasycznych pozycji, jak Locke i Latham (1981, 2006, 2019) czy Bandura (1993). Dość niezręczne są cytowania wtórne obejmujące prace twórców pozytywnego kapitału psychologicznego, których autorką jest Doktorantka (Mockało, 2016, s. 9 dysertacji). W tekście pracy rozdział autorstwa Dincă i Iliescu ma nieprawidłowo przypisany rok publikacji, a w bibliografii jest zdublowany. W bibliografii brakuje również pracy Mockało i Warszewska – Makuch (2016), a także Mockało (2020).

5. Konkluzja

Podsumowując, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 13 Ustawy z dn. z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki dotyczące nadania stopnia doktora, stwierdzam, że przedłożona do recenzji rozprawa doktorska Pani mgr Zofii Mockało pt. „Zasoby pracowników a ich innowacyjność i dobrostan. Rola kapitału psychologicznego, kapitału społecznego i podzielanych przekonań na temat świata” stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi wkład teoretyczny w rozwój wiedzy w dyscyplinie psychologia. Doktorantka wykazała się wiedzą teoretyczną z zakresu dyscypliny naukowej psychologia, a także umiejętnościami niezbędnymi do prowadzenia pracy naukowej. Biorąc powyższe pod uwagę wnioskuję do Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o dopuszczenie Pani mgr Zofii Mockało do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Beata A. Basińska

/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., & Oerlemans, W. G. (2012). Subjective well-being in organizations. W: Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. OUP USA.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- 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.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions In Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125.
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M. L., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2015). The circumplex model of occupational well-being: Its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 115-129.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188.