

Dr hab. Krystyna Adamska

Gdańsk, dn. 18.12.2020

Instytut Psychologii

Wydział Nauk Społecznych

Uniwersytet Gdański

Recenzja rozprawy doktorskiej

mgr. Katarzyny Wojtkowskiej

pt. Emocjonalne podłoże ujawniania zachowań kontrproduktywnych i obywatelskich w miejscu pracy – identyfikacja źródeł podmiotowych i organizacyjnych.

1. UWAGI WSTĘPNE

Recenzja ma na celu dokonanie oceny wartości naukowej rozprawy doktorskiej mgr. Katarzyny Wojtkowskiej, pt. „Emocjonalne podłoże ujawniania zachowań kontrproduktywnych i obywatelskich w miejscu pracy – identyfikacja źródeł podmiotowych i organizacyjnych” wraz z uzasadnieniem tej oceny oraz wyrażenie opinii czy rozprawa spełnia warunki ustawowe o tytule i stopniach naukowych. Ocena wartości naukowej rozprawy wynikać będzie z odpowiedzi na trzy szczegółowe pytania: 1/ jakie jest znaczenie problemu badawczego poruszanego w pracy doktorskiej, 2/ jakie przyjęto rozwiązania w odpowiedzi na postawiony problem badawczy, 3/ jakie wnioski sformułowano na podstawie przeprowadzonych badań. Ponadto ocenie poddano sposób, w jaki poprowadzony został wywód mający na celu zaprezentowanie teoretycznych podstaw przyjętych rozwiązań i w jaki sposób zaprezentowano wyniki badań, przyjmując formalne kryteria oceny rozprawy. Rozważania ujęte w formie odpowiedzi na pytania odnoszące się do merytorycznego i formalnego aspektu pracy umożliwią stwierdzenie czy mgr. Katarzyna Wojtkowska posiada umiejętność formułowania znaczących problemów badawczych i proponowania oryginalnych rozwiązań, dysponuje wiedzą niezbędną dla określenia teoretycznych założeń dla możliwych rozwiązań i ich interpretacji oraz wykazuje umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i prezentacji jej wyników.

2. OCENA MERYTORYCZNA

2.1. Znaczenie problematyki podjętej w recenzowanej rozprawie

Ocenę znaczenia podjętej w rozprawie problematyki badawczej poprzedzić należy stwierdzeniem jaka jest jej treść, co wstępnie powinno być możliwe po zapoznaniu się z tytułem pracy. Tytuł „Emocjonalne podłoże ujawniania zachowań kontrproduktywnych i obywatelskich w miejscu pracy – identyfikacja źródeł podmiotowych i organizacyjnych” zapowiada skupienie uwagi na emocjach jako źródle zachowań, które służą (obywatelskie) lub szkodzą (kontrproduktywne) organizacji. Druga część tytułu „identyfikacja źródeł podmiotowych i organizacyjnych” może odnosić się do dwóch rodzajów zachowań lub samych emocji. W tym drugim przypadku można przedstawić zależności łańcuchowo od źródeł podmiotowych (więcej niż jedno) i organizacyjnych (więcej niż jedno) przez emocje do zachowań. Tytuł zatem sugeruje, że podstawowym problemem badawczym jest określenie związku między emocjami a zachowaniami (dalej zwanymi) dobrowolnymi oraz między niezidentyfikowanymi wcześniej organizacyjnymi i podmiotowymi źródłami emocji (zachowań?). Nie sformułowano w pracy jednego, podstawowego problemu, a w jego miejsce postawiono cztery pytania badawcze o następującej treści: „1. Czy oba typy zachowań (OCB i CWB) wykazują takie same zależności z badanymi umiejętnościami oraz spostrzeganym wsparciem organizacyjnym?, 2. Czy umiejętności oraz spostrzegane wsparcie organizacyjne wpływają bezpośrednio na ujawnianie zachowań dobrowolnych u pracowników oraz poprzez odczuwane emocje w miejscu pracy?, 3. Czy zależności pomiędzy odczuwanymi stanami afektywnymi a przejawianiem zachowań dobrowolnych są takie same czy różne, zależnie od stosowanej procedury badania?, 4. Czy oddziaływanie treningowe, rozwijające umiejętności zarządzania emocjami, będzie wpływać na odczuwane stany afektywne w miejscu pracy a poprzez to na zachowania dobrowolne?” (str.109).

Pytanie pierwsze pośrednio odnosi się do wnioskowanego z tytułu problemu związków między podmiotowymi i organizacyjnymi źródłami emocji a zachowaniami dobrowolnymi, bo wprawdzie pojawia się w jego treści związek między zachowaniami dobrowolnymi a „badanymi umiejętnościami” (prawdopodobnie „źródła podmiotowe zachowań”) oraz spostrzeganym wsparciem organizacyjnym (prawdopodobnie „organizacyjne źródło zachowań”), to jednak dotyczy ono rozwiązania problemu współzależności zachowań dobrowolnych. O randze przypisywanej temu problemowi świadczy wstępny dla pytań tekst, w którym można znaleźć następujące stwierdzenie: „Pojawiła się jednak wątpliwość, czy rzeczywiście OCB i CWB są dwoma końcami jednego

kontinuum” (str.108). Pytanie drugie odnosi się bezpośrednio do wnioskowanego z tytułu problemu związku między emocjami a zachowaniami dobrowolnymi, przy czym dopuszcza się, że pośredniczą one w związku pomiędzy „umiejętnościami” i postrzeganym wsparciem organizacyjnym a zachowaniami dobrowolnymi. Kolejne pytanie nie tyle problematyzuje związku, co wyraża potrzebę zastosowania różnych procedur badawczych dla stwierdzenia oczekiwanych zależności. Pytanie czwarte przenosi zainteresowanie badawcze na oddziaływania treningowe i ich skuteczność w podnoszeniu kompetencji zarządzania emocjami, które mają doprowadzić do modyfikacji zachowań dobrowolnych.

Pierwsze pytanie problemowe poszerza zatem zasygnalizowany w tytule problem związku między emocjami a zachowaniami dobrowolnymi i podmiotowymi oraz organizacyjnymi wyznacznikami emocji/zachowań o problem związku między zachowaniami dobrowolnymi, uznać bowiem można, że zarówno pytanie trzecie dot. procedury badania, jak i czwarte dot. skuteczności oddziaływań treningowych odnoszą się do alternatywnych sposobów rozwiązania problemu zależności między emocjami a zachowaniami oraz czynnikami, które poprzez modyfikację emocji kształtują zachowania dobrowolne. Takie rozumienie podstawowego problemu pracy pozwala na stwierdzenie jego znaczenia dla obszaru badawczego, w jakim porusza się mgr Katarzyna Wojtkowska, a który jest właściwy dla psychologii organizacji. **Rozstrzygnięcie jaki jest udział emocji w inicjowaniu zachowań dobrowolnych (przy czym są to emocje świadomie rejestrowane) i jak te emocje kształtują się pod wpływem umiejętności zarządzania emocjami, do których należy inteligencja emocjonalna, strategie regulacji emocji oraz radzenie sobie ze stresem, jest istotne dla zrozumienia psychologicznych mechanizmów zachowań dobrowolnych.** Zachowania dobrowolne natomiast stanowią istotną część zachowań organizacyjnych, bo wprawdzie są to te wszystkie zachowania, które nie wynikają z formalnie pełnionej roli zawodowej, doprecyzowanej w opisie pełnionego stanowiska, to jednak ściśle wiążą się z ich wypełnianiem. Jednocześnie stanowią manifestację postawy wobec organizacji.

2.2. Metodyka badawcza

Udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące przyjętego rozwiązania postawionego problemu badawczego jest możliwe poprzez wskazanie, w jaki sposób zostały zdefiniowane i zoperacjonalizowane zmienne, jak zostały sformułowane hipotezy oraz jakie analizy przeprowadzono w celu weryfikacji hipotez. Zdefiniowane zmienne wraz z rozpoznaniem ich miejsca w układzie zależności, jaki jest przedmiotem dociekań w rozprawie, następuje w pierwszej części pracy, teoretycznej. Kolejno omówiono w tej części: zachowania

kontrproduktywne i obywatelskie, postrzegane wsparcie organizacyjne, emocje i zasoby podmiotowe w kontekście radzenia sobie z emocjami (w części badawczej określane też jako „umiejętności”: pytanie badawcze nr 2). Zachowania kontrproduktywne definiowane są jako naruszające normy obowiązujące w organizacji i mające charakter intencjonalny. Skutkiem ich podejmowania jest pogorszenie stanu zarówno organizacji, jak i jej pracowników. Autorka rozprawy, po wcześniejszym przeglądzie typologii zachowań kontrproduktywnych, opowiada się za typologią Paula Spectora i współpracowników. Zachowania obywatelskie natomiast są definiowane jako te, które sprzyjają funkcjonowaniu organizacji i są wynikiem osobistego wyboru pracownika. Pozostaje to jednak w sprzeczności z następującym stwierdzeniem: „Zdecydowanie klarownym wnioskiem z przeglądu badań jest negatywny efekt przymuszania pracowników do zachowań obywatelskich w organizacjach”, pozostawiając wątpliwości co do definicji zachowań dobrowolnych. Ich rozstrzygnięcie byłoby prawdopodobnie możliwe przez odwołanie się między innymi do pojęcia kontraktu psychologicznego w organizacji, w którym podkreśla się subiektywne rozumienie wzajemnych zobowiązań i oczekiwań między pracodawcą i pracownikiem, w odróżnieniu od kontraktu ekonomicznego.

Wskaźnikami zachowań kontrproduktywnych i obywatelskich są dwa, odrębne kwestionariusze. Kwestionariusz CPB (Czarnota-Bojarska, 2015) zawiera 33 pozycje dotyczące zachowań kontrproduktywnych, np. „plotkować na temat współpracowników i przełożonych”¹, „pracować wolno, żeby się nie przeciążyć”² czy „donieść przełożonym na współpracownika”. Kwestionariusz OCB (Czarnota-Bojarska, 2011), także składający się z 33 pozycji, dotyczy zachowań obywatelskich w tym: „interweniuję, kiedy widzę, że ktoś z pracowników okrada firmę”³, „oczekuję, że mój przełożony zawsze uzasadni mi swoje decyzje”. Postrzegane wsparcie organizacyjne, definiowane jako przekonanie, że organizacja wspiera wartości i cele pracownika, zostało zoperacjonalizowane za pomocą narzędzia zaadaptowanego do polskich warunków przez autorkę rozprawy. Emocje, którym poświęcony został rozdział trzeciej części teoretycznej, początkowo odróżnione zostały od afektu i nastroju (str.65), żeby ostatecznie zaakceptować brak tego rozróżnienia. Wyraziło się to w przyjęciu

¹ Plotka w organizacji nie przez wszystkich autorów jest uznawana za przejaw negatywnego, wrogiego stosunku do pracy i organizacji. Na przykład Brady i współ. (2017) w artykule pt. „Moving Beyond Assumptions of Deviance: The Reconceptualization and Measurement of Workplace Gossip” proponują narzędzie badawcze, w którym dokonuje się rozróżnienia między pozytywną i negatywną plotką dotyczącą współpracowników oraz pozytywną i negatywną plotką dotyczącą przełożonego.

² To wydaje się być racjonalnym podejściem do wykonywania obowiązków na stanowisku pracy.

³ Tego rodzaju interwencja traktowana jest pozytywnie w kontekście innych korzystnych dla organizacji działań, ale zmienia swoją wartość i miano w kontekście zachowań kontrproduktywnych. Tu jest donoszeniem, jak w przykładzie zacytowanym w poprzednim zdaniu.

modelu trójczynnika, w którym są skorelowane trzy dwubiegunowe „czynniki afektu/emocji/nastroju”.⁴ Kolejne zmienne opatrzone są wspólnym mianem zasobów podmiotowych w kontekście radzenia sobie z emocjami. Pierwszy z zasobów to inteligencja emocjonalna, która jest definiowana jako zdolność sprzyjająca rozwojowi emocjonalnemu i intelektualnemu. Jako wskaźnika inteligencji emocjonalnej użyto Testu Inteligencji Emocjonalnej autorstwa Śmiei i współautorów (2012). Drugi zasób to radzenie sobie ze stresem, rozumianym jako dyspozycja do określonego sposobu radzenia sobie z sytuacjami trudnymi i wskaźnikowany Inwentarzem do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem Mini-COPE. Ostatni z zasobów to umiejętność radzenia sobie w własnymi emocjami, w przypadku której odwołano się do koncepcji Jamesa Grossa i współautorów, a do pomiaru wykorzystano polską adaptację kwestionariusza Grossa i Johna.

Zarówno sposób definiowania poszczególnych zmiennych, jak i dobór narzędzi badawczych znajduje swoje poparcie w rozważaniach zawartych w części teoretycznej. Szeroki przegląd literatury i jej krytyczny ogląd pozwoliły na podjęcie decyzji, które zaowocowały weryfikacją pięciu hipotez⁵ w ramach dwóch serii badań. W pierwszej serii badań zawierały się: badania wstępne, mające na celu dokonanie polskiej adaptacji SPOS, badania kwestionariuszowe oraz badania dziennikowe (weryfikacja pięciu hipotez w odpowiedzi na trzy pierwsze pytania badawcze). Celem drugiej serii badań była badawcza potrzeba sprawdzenia czy oddziaływania treningowe nakierowane na podniesienie poziomu zdolności, uznanych za zasoby, które stanowią podstawę zachowań dobrowolnych, rzeczywiście przynoszą pożądany efekt. W wyniku potwierdzenia wiarygodności skali POS, włączono ją do badań kwestionariuszowych, a uzyskane dane poddano analizom korelacji r-Pearsona⁶ oraz analizom mediacji, których rodzaj i zasadność stosowania został szczegółowo zaprezentowany. W efekcie uzyskano odpowiedź na podstawowy problem badawczy, jakim jest pytanie o rolę emocji w związku między zasobami niezbędnymi dla ich regulacji oraz zachowaniami dobrowolnymi, a także znaczenie wsparcia organizacyjnego w przejawianiu zachowań dobrowolnych. Jeden z trzech wymiarów stanu afektywnego, pobudzenie energetyczne, okazał się odgrywać pośredniczącą rolę w związku między POS a OCB,

⁴ Fakt zatarcia różnic może wyjaśniać dlaczego zamiennie stosuje się pojęcia emocji i stanów afektywnych, co uwidacznia się między innymi w treści pytań badawczych.

⁵ A nie sześciu, jakby się mogło zdawać. Hipoteza szósta jest dokładnym powtórzeniem hipotezy 5b (str. 126 i 127 oraz 130 i 137).

⁶ Dodatkowo przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową w celu utworzenia większych grup strategii radzenia sobie ze stresem (redukcja z 14 do 5), żeby później uznać ich nieadekwatność (str.146). Powodem jest brak teoretycznych uzasadnień dla połączenia niektórych strategii.

między ponowną oceną, będącą strategią regulacji emocji, a OCB oraz duchem walki, czyli jednym ze sposobów radzenia sobie ze stresem, a OCB. Wynik ten został skomentowany następująco: „Do wystąpienia zachowania poza-rolą potrzebne jest pobudzenie energetyczne z odpowiednim nasileniem. Pobudzenie energetyczne wyjaśnia stan zaangażowania i zmęczenia, stanowi więc mobilizację lub jej brak do działania – aktywizuje organizm (Thayer, 2012). OCB wiąże się z zaangażowaniem, a CWB ze zmęczeniem” (str. 147). To ostatnie stwierdzenie jest nieweryfikowane w badaniach własnych, więc ma charakter spekulatywny. Ponadto powstaje pytanie czy pobudzenie energetyczne nie jest także potrzebne do spełniania roli i czy zatem dowiadujemy się czegoś specyficznego na temat zachowań dobrowolnych.

Znaczenie emocji dla zachowań dobrowolnych zostało zweryfikowane z wykorzystaniem badania dzienniczkowego. Zasoby potrzebne dla radzenia sobie z emocjami zostały potraktowane w badaniu jako kowarianty. Metoda przeprowadzenia badań została omówiona szczegółowo. Ze szczególną dbałością potraktowano konieczność zapewnienia warunków anonimowości. Równie starannie zaprezentowano wyniki analiz, przeprowadzonych z wykorzystaniem modeli hierarchicznych. Obszernie przedstawiono uzasadnienie dla ich zastosowania. W pierwszej kolejności zostały do modelu wprowadzone trendy czasowe, następnie predyktory oparte na wymiarach stanu afektywnego i wreszcie kowarianty międzyosobowe. Przeprowadzono osobno analizy dla CWB i OCB. Zastosowano modele z przesunięciem czasowym predyktorów, co pozwoliło na „wgląd” w naturę ocenianych zależności, chociaż efekt utrzymywał się na poziomie tendencji statystycznej, a zależność dotyczyła kowariantu Firma, nie uwzględnionego w przewidywaniach na etapie formułowania hipotez. Uzyskane wyniki pozwoliły na potwierdzenie zależności uzyskanych metodą kwestionariuszową: poziom pobudzenia energetycznego wiąże się z OCB i CWB, przy czym pobudzenie energetyczne jest skutkiem CWB oraz i skutkiem i predyktorem OCB.

W ramach drugiej serii badań przeprowadzono trening zarządzania emocjami. W opisie narzędzi wykorzystywanych w ramach treningu wskazuje się, że odwoływały się one do strategii regulacji emocji opisanych przez Grossa. Wskazano na ich skuteczność, odwołując się do wykorzystania tych narzędzi w innych niż organizacyjny kontekstach. Zabrakło jednak szczegółowego opisu podejmowanych działań treningowych. Opis scenariusza treningu ograniczał się jedynie do stwierdzenia, że trening „skupiał się na

uważności na emocje własne oraz innych”.⁷ Dokonano trzech pomiarów stanów afektywnych po treningu w zakresie natężenia stanów afektywnych oraz częstości stosowania strategii radzenia sobie ze stresem, częstości stosowania strategii regulacji emocji oraz wykazywania zachowań dobrowolnych. Porównano wyniki z pomiarem dokonany przed treningiem, wykorzystując w tym celu analizę wariancji z powtarzanym pomiarem. Stanowi to wystarczająco rzetelne źródło dla wyciągnięcia wniosków na temat możliwych zmian, wywołanych interwencją. Stwierdzono między innymi, że nastąpił spadek tonu hedonistycznego i pobudzenia napięciowego oraz zachowań kontrproduktywnych.

2.3 Wnioski z przeprowadzonych badań

Przeprowadzone badania umożliwiły uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania. W dyskusji ogólnej przedstawiono interpretację wszystkich wyników. Stwierdzono między innymi, że 1. „uzyskane rezultaty poszerzają wiedzę dotyczącą emocjonalnych źródeł zachowań dobrowolnych”, 2. „potwierdzają zasadność zastosowania trójczynnika modelu emocji”, 3. „ukazują specyfikę każdego z typów zachowań dobrowolnych” oraz 4. wskazują na skuteczność oddziaływań treningowych dla kształtowania miejsca pracy. W swoim komentarzu do uzyskanych wyników autorka odwołała się do modelu Spectora i Fox, wykazując, że wzbogaciła go o ważne dla angażowania się w zachowania obywatelskie zasoby (postrzegane wsparcie organizacyjne oraz aktywne sposoby radzenia sobie z sytuacjami trudnymi oraz własnymi emocjami). Ponadto Autorka rozprawy podkreśla, że istotną strategią dla ograniczenia częstotliwości wykazywania zachowań kontrproduktywnych jest zajmowanie się czymś innym. Rola pobudzenia energetycznego w przewidywaniu zachowań dowolnych została skomentowana oszczędnie, bez odwołania się do koncepcji, które mogłyby nadać szerszą interpretację zależności, która wydaje się kluczowa w panoramie uzyskanych wyników. Szerszej dyskusji nie poddano specyfiki konstruktów OCB i CWB, chociaż związek pomiędzy nimi był przedmiotem dociekań w odpowiedzi na jedno z czterech pytań badawczych. Nieco więcej uwagi poświęcono rekomendacjom do stosowania metod badawczych (metoda kwestionariuszowa vs dzienniczkowa), chociaż ta kwestia wykroczyła poza podstawowy problem badawczy. Można by oczekiwać, że dyskusja ogólna w większym stopniu wesprze deklarowane cztery pozytywne rezultaty.

3. FORMALNA OCENA PRACY

⁷ W przypadku interwencji tego rodzaju ograniczenie się do lakonicznego stwierdzenia „uważność na emocje” wydaje się dalece niewystarczające.

Recenzowana rozprawa, łącznie z załącznikami liczy 280 stron. Składa się z dwóch części. Część teoretyczna zawiera sześć rozdziałów. W części zatytułowanej Badania empiryczne zawarto dwa rozdziały, a podział ten wyznaczony został dwoma seriami badań. Struktura pracy jest więc tradycyjna (teoria–metoda–dyskusja), odpowiednia dla tego typu opracowania. Proporcja między częścią teoretyczną i empiryczną została zachowana. Tekst charakteryzuje na ogół wysoka poprawność językowa, w tym stylistyczna, ortograficzna i gramatyczna, chociaż zdarzają się błędy, jak na przykład w zdaniu

- „II seria badań miała na celu odpowiedzieć⁸ na ostatnie pytanie badawcze dotyczące efektywności treningu zarządzania emocjami jako czynnika modyfikującego częstotliwość” (str.6 Streszczenie) - brakuje kontekstu, który pozwoliłby określić czego dotyczy częstotliwość, czy stwierdzeniu

- „Podsakoff, Podsakoff, McKenzie, Maynes, Whiting i Spolema (2018) zaznaczają, że przy rosnącej liczbie badań wciąż traktuje się wybiórczo, zamiast z perspektywy wielu poziomów zbiorczo” (str.33) - ponieważ jest to początek akapitu trudno się domyślić, co traktuje się wybiórczo.

Zdarza się, że zdania trudno jest zinterpretować: „Postrzeganie swojej roli szeroko skutkuje częstszym wykazywaniem OCB” (str.34) – nie wiadomo w jaki sposób należy tę zależność rozumieć lub „Socjoanalityczna teoria Hogan i Hollanda (2003) zakłada, że cechy osobowości w interakcji z niesprecyzowanymi teoretycznie kryteriami zachowań (jak OCB) wartość przewidywania poprzez cechy podnosi się” (str.40). Natomiast błędy typu niewłaściwe wskazanie płci autora, jak w przypadku Elizabeth Morrison, która jest kobietą, a przypisano jej płeć męską (stronie 34 zdanie zaczyna się od słów „Morrison stwierdził...”), praktycznie się nie zdarzają.

Poza wskazanymi błędami tekst na ogół charakteryzuje się komunikatywnością i przejrzystością. W części badawczej dołożono wszelkich starań, aby wyniki zaprezentować jednoznacznie, z wykorzystaniem starannie opracowanych tabel i rysunków. W części teoretycznej poszczególne akapity zachowują spójność, z jednoczesnym utrzymaniem logiki wywodu, w którym zawarte są poszczególne akapity, składające się na dany podrozdział. Poszczególne zjawiska opisywane są często od ogółu do szczegółu, co porządkuje treść. Niejednokrotnie przedstawiona jest historia rozwoju danej koncepcji, co dowodzi bardzo dobrej orientacji w poruszanych zagadnieniach. Argumentem na rzecz tego stwierdzenia jest

⁸ Niezręczność językowa

także właściwe zastosowanie odnośników do literatury i rozmiary listy pozycji, do których się Autorka pracy odwołuje (zawiera się ona na czterdziestu siedmiu stronach). Jedyny brak na liście to pozycja Hochschild, 2009 (do której odwołanie znajduje się we Wprowadzeniu). Pod względem jakościowym należy pozytywnie ocenić dobór literatury, ponadto jest ona zróżnicowana i bogata. W wykazie literatury Autorka zastosowała wytyczne APA.

4. INNE UWAGI

Dodatkowe uwagi dotyczą szerszego kontekstu zachowań dobrowolnych i zasadności ich wyróżniania i jako takie mają charakter polemiczny i koncentrują się na następującym pytaniu: Jak rozumieć zachowania dobrowolne w świetle organizacji hybrydowych, w których społeczne relacje przybierają postać sieci społecznych, gdzie organizacja to sieć właśnie, więc zanika podział na pracowników i organizację? Wydaje się, że używanie pojęć, które na tym podziale się opierają traci sens. Można znaleźć w rozprawie stwierdzenie, które do tej myśli nawiązuje:

W związku ze zmieniającą się definicją roli, spłaszczeniem struktury organizacji, coraz powszechniejszą pracą zespołową oraz elastycznością firm, Organ (1997) postulował odejście od określenia OCB jako zachowania poza-rolą. Zmienne podmiotowe -sposrzegana sprawiedliwość organizacyjna, zaangażowanie organizacyjne oraz jakość relacji z przełożonym – również wiążą się z rozumianą szerokością roli (Posakoff, Morrison i Martinez, 2018) (str.34, błędy oryginalne)

jednak nie zostało to szerzej skomentowane przez Autorkę, ani też nie stanowi to komentarza do wniosków końcowych.

Drugi komentarz, także natury ogólnej, dotyczy relacji pomiędzy pracodawcą i jego reprezentantami na wszystkich szczeblach zarządzania i niejasności z tą relacją związanej. Zdanie z wprowadzenia, w którym stwierdza się, że pracownik posiadający wystarczające zasoby może wpływać na swoje odczucia i zachowania, sugeruje omnipotencję pracownika, a ta – jak można się domyślać – zostanie wyzwolona dzięki warsztatom psychologicznym. Rezultaty badań zaprezentowanych w pracy doktorskiej przeczą temu stwierdzeniu. Przeczą też temu wiedza na temat funkcjonowania pracowników w kontekście organizacyjnym, który ma przemożny wpływ na zachowania poprzez systemy kontroli formalnej i nieformalnej. Kolejne stwierdzenia z Wprowadzenia zdają się jednak odwracać ten kierunek wpływu (np. „zachowania dobrowolne kształtują kontekst organizacyjny”). Prowadzi to do sprzeczności

ujawnionej w następującym stwierdzeniu „Organizacji powinno zatem zależeć na wyposażeniu pracowników w jak najlepsze zasoby do radzenia sobie z sytuacjami stresującymi w pracy, aby odczuwali częściej/intensywniej emocje pozytywne a rzadziej/słabiej negatywne” (str.9). Pomijając wskazanie powinności podmiotowi, jakim jest organizacja, wykraczające poza ramy rozprawy naukowej, w której oczekujemy stwierdzenia prawidłowości, a nie wskazywania tego, co należy robić⁹, można wywnioskować, że organizacja jest onnipotentna, jako, że dysponuje wystarczającą władzą, aby kształtować w sposób zamierzony (poprzez indywidualne zasoby) emocje pracowników, przechylając szalę na rzecz emocji pozytywnych.

5. WNIOSKI I KONKLUZJA KOŃCOWA

Podsumowując najważniejsze walory pracy można stwierdzić, że mgr Katarzyna Wojtkowska dowodzi swoją rozprawą, że kieruje się w swojej pracy badawczej podejściem krytycznym w stosunku do prezentowanych koncepcji, niezależnością myślenia w ich ocenie, wiedzą, umożliwiającą właściwy dobór narzędzi badawczych oraz samodzielnością w przeprowadzaniu badań i prezentowaniu ich wyników. Wymienione w recenzji sugestie i uwagi krytyczne nie zmieniają mojej pozytywnej opinii o pracy.

Przedłożona mi do recenzji dysertacja doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, jakim jest rola emocji w związku między zasobami indywidualnymi i organizacyjnymi a zachowaniami dobrowolnymi oraz potwierdza umiejętność Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Recenzowana rozprawa doktorska spełnia warunki określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r. poz. 882 z późn. zm). Na tej podstawie składam wniosek do Rady Naukowej Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Warszawskiego o dopuszczenie mgr Katarzyny Wojtkowskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Krzysztof Adamski

⁹ Wskazywanie na to, co firma powinna robić pojawia się w tekście więcej niż raz, np. na str. 49 odwołując się do zjawiska przymuszania pracowników do zachowań dobrowolnych (o sprzeczności występującej w tym stwierdzeniu piszę na str.4) i jego negatywnych skutkach stwierdza się „Co powinno powstrzymać firmy przed tego typu działaniami”.