

Instytut Psychologii

Uniwersytet Opolski

**Recenzja poprawionej wersji rozprawy doktorskiej mgr. Mateusza Hauka
pt. „Czynniki warunkujące zadowolenie z pracy – weryfikacja zmodyfikowanej
koncepcji właściwości pracy Hackmana i Oldhama”**

Niniejsza druga recenzja została sporządzona na zlecenie Pani Dziekan Prof. nadzw. dr hab. Danuty Urbaniak-Zajac reprezentującej Wydział Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego.

Rozprawa doktorska magistra Mateusza Hauka, zatytułowana „Czynniki warunkujące zadowolenie z pracy – weryfikacja zmodyfikowanej koncepcji właściwości pracy Hackmana i Oldhama”, powstała pod kierunkiem Pana Prof. nadzw. dr hab. Jana Chodkiewicza oraz Pani dr Marty Znajmieckiej-Sikory.

Funkcjonowanie ludzi w środowisku pracy jest dla psychologów ważnym i interesującym obszarem badawczym oraz aplikacyjnym. Możliwość obserwacji i dociekań dotyczących osób w pracy przyczynia się, z jednej strony, do lepszego poznania tej różnorodnej grupy, z drugiej zaś – do wdrażania w życie aplikacji uzyskanych rezultatów.

Dysertacja napisana z myślą o obu ww. aspektach składa się z sześciu rozdziałów, w tym: dwóch teoretycznych, dwóch metodologicznych (zawierających koncepcję badań własnych i metody badań) oraz wyniki z podsumowaniem. Praca ma znacząco i korzystnie zmodyfikowaną konstrukcję w porównaniu z wersją poprzednią, zarówno jeśli chodzi o stronę formalną, jak i treściową. Ponadto wzbogacono jej bibliografię o aktualne publikacje i zmieniono aneks, w którym znajdują się m.in. szczegółowe dane, analizy, treść wyjaśniająca i otrzymane rezultaty Skali do Badania Krytycznych Stanów Psychologicznych.

Rozdział pierwszy obejmuje zakres tematyki odnoszący się do zadowolenia z pracy, charakterystyczny dla organizacji, w kontekście poziomu wykonywania powierzonych zadań, zwraca uwagę na zależności między nieobecnością w pracy a zadowoleniem z niej, na zjawisko kontrproduktywności, a także na przejawiane przez pracowników zachowania prospołeczne i rodzaje przywiązania do pracy.

Istotne w świetle tematu dysertacji były opisy uwarunkowań środowiskowych na tle zadowolenia z pracy.

Job Characteristics Model (JCM) Richarda Hackmana i Griega Oldhama zaprezentowany został jako najbardziej znany z nurtu *work-design*, wyróżniający trzy psychologiczne stany, tzw. krytyczne, w procesie determinowania motywacji wewnętrznej pracownika i jego satysfakcji z pracy. Do niezbędnych stanów psychologicznych należą: poczucie sensowności, poczucie odpowiedzialności oraz znajomość rezultatów. Model ten zakłada także, iż praca winna charakteryzować się zaangażowaniem zróżnicowanych umiejętności pracownika, wykonywaniem działań od zaplanowania po realizację, wpływem jej rezultatów na życie i funkcjonowanie innych osób, uwrażliwianiem na niezależność w obszarze decyzji oraz informacjami o procesie i efektywności podejmowanych działań. Powyższe stany mają na celu uzyskanie przez pracownika poczucia sensowności i odpowiedzialności oraz świadomości rezultatów.

W porównaniu z poprzednią wersją rozprawy, wiedza o aktualnych obszarach badawczych w obrębie psychologii pracy i organizacji uległa znacznemu poszerzeniu: poruszone zostały kwestie dotyczące alternatywnych sposobów wykonywania pracy, samzarządzania, zjawisk *job crafting*, *team working* czy *team coaching*.

Opisując aktualne trendy obecne we współczesnych organizacjach, należało wziąć pod uwagę wyżej wymienione aspekty, gdyż to one – obecnie i w przyszłości – mogą decydować o charakterze badań nad projektowaniem pracy.

W rozdziale drugim doktorant przedstawił założenia zadowolenia z pracy na tle jakości i poczucia jakości życia. Ta część dysertacji wyraźnie zyskała na wyrazistości. Trzeba przypomnieć, że subiektywne podejście do zjawiska *quality of life*, jakie stosuje część badaczy, sprawia, iż opisywane treści są źródłem pełniejszych psychologicznych portretów ludzi i grup. Jeśli jesteśmy w stanie poddać ocenie podmiotowe odczucia i punkt widzenia (które nie muszą zgadzać się z czynnikami obiektywnymi, jak np. jakość życia), to otrzymujemy dodatkową, istotną wiedzę o funkcjonowaniu ludzi w pracy. Analizowane przez autora zjawisko zadowolenia z pracy nawiązuje zarówno do tego pierwszego (subiektywnych

odczuć), jak i do drugiego z nich (obiektywnych mierników jakości życia), a co najważniejsze jest fachowo rozgraniczone.

Korzystna zmiana w nowej wersji doktoratu dotyczy także wybranych definicji i sposobów rozumienia poznawczego oraz emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy. W sposób przejrzysty zostały zaprezentowane modele jego uwarunkowań (dopasowanie osoby do zadowolenia z pracy i osobowościowe uwarunkowania). Autor, przytaczając najnowsze badania polskie i zachodnie, potwierdzające wpływ tych warunków na funkcjonowanie pracowników, zaprezentował wiele cennych ustaleń.

W rozdziale trzecim znalazło się omówienie koncepcji badań własnych oraz prezentacja sześciu problemów badawczych. Celem modernizacji zastosowanego modelu Hackmana i Oldhama, zwłaszcza w obrębie warunków i sposobów funkcjonowania ludzi w pracy, była koncentracja w głównej mierze na czynnikach środowiskowych (cechy pracy). Ze względu na deficyt w literaturze polskiej badań weryfikujących trafność JCM autor wykonał badania własne i rozszerzył oryginalną wersję modelu.

W sposób bardziej wszechstronny niż uprzednio zróżnicowano w korelatkach zadowolenia z pracy rolę czynników socjodemograficznych. Korzystne zmiany w dysertacji wprowadzono także w hipotezach numer 3, 4 i 5.

Rozdział czwarty opisuje badanych, którzy wzięli udział w projekcie. Autor doktoratu odniósł się do uwag pierwszej recenzji dotyczących zarówno jednostkowych wyników osób z wykształceniem podstawowym i osoby z doktoratem (w pomiarach włączono je do sąsiadujących kategorii), jak i sposobu zbierania danych (ta część zawiera szczegółowy opis zastosowanych procedur, a szerokie wyniki z tych czynności umieszczono w aneksie).

Poprawiono również oraz uporządkowano prezentację i opis zastosowanych metod badawczych.

Piąty rozdział zawiera zastosowane statystyki opisowe danych, ujęte w modelu autorskim, rezultaty testowania hipotez oraz odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Ostatni rozdział prezentuje dyskusję wyników poszerzoną o dodatkową literaturę oraz własne przemyślenia autora. Cenną częścią doktoratu jest wykazanie ograniczeń, jakie napotkał doktorant podczas pisania niniejszej rozprawy (m.in. brak określenia stanowiska zawodowego i rodzaju wykonywanej pracy), faktu wykonywania analiz czy kontaktowania się z niektórymi badanymi osobami. Istotne są także wskazówki co do możliwości zastosowania uzyskanych rezultatów, jak również nowe odniesienia w dyskusji do aktualnych wyników badań i do współczesnej literatury psychologicznej oraz zalecana ostrożność interpretacyjna przy wynikach nie do końca jednoznacznych. Cieszy większa świadomość

badawcza autora dysertacji, a sam sposób przyjęcia krytycznej recenzji i merytoryczna odpowiedź na nią sprawiają, że można pozostawać z nadzieją na powstanie podobnie dojrzałych naukowo prac tego autora w przyszłości.

Strona formalna: zarówno model graficzny badań własnych, jak i inne ryciny oraz tabele zostały przedstawione w sposób przejrzysty i z korzyścią dla treści im towarzyszących. Drobnym uchybieniem jest ta sama numeracja rysunków na stronie 12 i 45.

Podsumowując: w przedstawionej dysertacji autor zdecydował się podkreślić rolę czynników środowiskowych w pracy. Skonstruowany model stanowi fragment rzeczywistości psychologicznej funkcjonowania w organizacji. Należy pozytywnie odnieść się do tego pomysłu choćby z uwagi na różnorodność i szerokość uwarunkowań i zmiennych współwystępujących w realnym zawodowym otoczeniu ludzi. Możliwość badawczego kontrolowania modelu bardziej złożonego mogłaby być problematyczna.

Recenzowana rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a uzyskane wyniki pozwalają lepiej zrozumieć mechanizmy funkcjonowania pracowników.

Prezentowana dysertacja spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim określone w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym (Dz.U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.), i z pełnym przekonaniem rekomenduję Radzie Naukowej Wydziału Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego dopuszczenie mgr. Mateusza Hauka do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Barbara Mróz