



INSTYTUT PSYCHOLOGII

UNIwersYTETU KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO W WARSZAWIE

ul. Wóycickiego 1/3, bud. 14, 01-938 Warszawa
tel. 0225699602
instytut_psychologii@uksw.edu.pl

Prof. dr hab. Jan F. Terelak
Katedra Psychologii Pracy i Stresu

**Recenzja rozprawy doktorskiej
Pani mgr Hanny Maniszewskiej
pt. „Związek między dopasowaniem organizacyjnym a wybranymi aspektami
funkcjonowania zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej”.
Promotor: prof. dr. hab. Adam Biela**

1. Część opisowa

Praca napisana jest na 255 kartach i dotyczy zagadnień psychologii pracy, psychologii organizacji, będącej obok psychologii industrialnej, częścią składową psychologii pracy. Spośród wielu szczegółowych zagadnień psychologii organizacji Autorka skoncentrowała się na ważnym teoretycznie i społecznie zagadnieniu dopasowaniu członków organizacji do dość specyficznej, paramilitarnej struktury organizacyjnej, jaką jest Służba Więzienna z perspektywy funkcjonowania zawodowego i kosztu psychologicznego w postaci wypalenia zawodowego. W rozdziale 1 opisana została specyfika środowiska pracy Służby Więziennej z uwzględnieniem cech charakterystycznych dla organizacji hierarchicznej i wynikających z niej skutków zdrowotnych ujętych relatywnie: stres vs satysfakcja z pracy. Rozdział 2 poświęcony jest przedstawieniu, na podstawie przeglądu literatury przedmiotu, różnych psychologicznych aspektów dopasowania jednostki do organizacji w kontekście ich przydatności do badań własnych. W rozdziałach 3 i 4 Autorka opisuje „wybrane aspekty funkcjonowania zawodowego”, do których zalicza: przywiązanie do organizacji (rozd. 3) i wypalenie się w zawodzie (rozd. 4). Kolejne rozdziały: 5, 6 i 7, poświęcone są metodyce badań własnych, przedstawieniu uzyskanych rezultatów i ich omówieniu. Prace wieńczą jak zwykle wykaz „literatury cytowanej” oraz takie elementy techniczne pracy jak: wykaz skrótów, tabel i rycin, a także dwa aneksy zawierające: rycinę ilustrującą wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej autorskiej „Skali Semantycznej Służby Więziennej” – mającej postać dyferencjału semantycznego (Aneks 1) oraz autorską Ankietę dotyczącą samooceny „relacji pracownika z organizacją” (Aneks 2).

2. Oryginalność rozwiązania problemu naukowego

Jeżeli przyjąć wykładnię oryginalności Sądu Najwyższego USA z roku 1991 stwierdzającą, że „prawa autorskie mogą zostać przyznawane dziełom spełniającym wymóg minimalnego wkładu twórczego, przy czym sam nakład pracy nie może być kryterium uzasadniającym przyznanie praw autorskich”, to trzeba stwierdzić, że

przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska, spełnia te kryteria oryginalności, gdyż nie jest „kopia, przeróbką ani falsyfikatem” lecz nie można powiedzieć, że nie jest dziełem „nieopierającym się na wzorach”, gdyż wzory te są zgodne z paradygmatem naukowym i są przyjęte w pracach awansowych na stopień doktora w dyscyplinie psychologii. To jednak co jest oryginalne w recenzowanej pracy to z pewnością próba poszukiwania mechanizmu psychologicznego wypalenia się w zawodzie funkcjonariusza więziennego i zidentyfikowanie go za C. Noworolem na poziomie przywiązania do organizacji. Takich prób już było wiele (np. model cechowy, demograficzny, motywacyjny, strukturalny czy wreszcie cywilizacyjny). W większości przypadków nie wychodziły one poza analizy korelacyjne. Potwierdza to Autorka wskazując, że celem pracy jest „opis rzeczywistości, która nie doczekała się jeszcze eksploracji w badaniach naukowych” (str. 136), co wynika między innymi z faktu, że zarówno koncepcja „wypalenia zawodowego” jak i „dopasowania organizacyjnego” wyrosły z podejścia deskryptywnego a nie określonej teorii, które bez większego rezultatu od wielu lat budowane są „ex post”. W tej sytuacji Autorka na podstawie analizy wyników licznych badań korelacyjnych innych autorów postawiła trzy główne hipotezy, choć moim zdaniem powinna poprzestać na pytaniach badawczych. Pierwsza hipoteza dotyczy pozytywnych związków między przywiązaniem (afektywnym, kontynuacyjnym i normatywnym do swojej firmy a dopasowaniem organizacyjnym (suplementarnym i komplementarnym). Hipoteza 2 mówi o istnieniu negatywnego związku między wypaleniem się w zawodzie funkcjonariusza więziennego a dopasowaniem organizacyjnym, przejawiającym się „zbieżnością systemu wartości pracownika z wartościami organizacyjnymi” (Hipoteza 2.1), „poczuciem dokonania osobistych”, rozumianych jako zasoby własne (hipoteza 2.2), „obciążeniem pracą” (hipoteza 2.3). Hipoteza 3 dotyczy zależności między dopasowaniem do organizacji (zmienna niezależna) a wypaleniem się w zawodzie i przywiązaniem do organizacji (zmienna zależna). Przy czym tej ostatniej zmiennej czyli „przywiązanie do organizacji” Autorka przyznała dość arbitralnie status „mediatora”, argumentując niezbyt precyzyjnie tę decyzję, poprzez odwołanie się do literatury przedmiotu, że „dopasowanie organizacyjne jest zmienną pierwotną w stosunku do przywiązania do organizacji i wypalenia zawodowego” (str. 135), co nie zostało jednak potwierdzone empirycznie w dysertacji.

Zmienna niezależna została opisana zgodnie z koncepcją A. I. Kristof-Brown „Person-organization fit”, zaś zmienne zależne „wypalenie zawodowe” - zgodnie z koncepcją Ch. Maslach, a „Przywiązanie do organizacji” – zgodnie z koncepcją N.J. Allen i J.P. Meyer. Operacjonalizacja zmiennych dokonana została za pomocą trafnie dobranych kwestionariuszy, posiadających polską adaptację kulturową. Tak więc do atrybutów oryginalności pracy Pani mgr Ilony Maniszewskiej zaliczyć można także autorskie narzędzie: „Skala Semantyczna Służby Więziennej (SSSW) opartej na technice dyferencjału semantycznego Ch. E. Osgooda. Jest to znaczący wkład metodyczny do Psychologii Penitencjarnej.

3. Ogólna wiedza teoretyczna w dyscyplinie psychologii

Świadomość teoretyczna w zakresie psychologii wyraża się w odniesieniach do takich koncepcji, z których Autorka wyprowadza pytania badawcze, pozwalające na poszukiwanie mechanizmów wyjaśniających zarówno w zakresie konstrukcji modelu badań jak i ich dyskusji. W przypadku recenzowanej pracy dodatkowo pojawia się zmienna pośrednicząca „przywiązania do organizacji” o charakterze mediacyjnym. Hipoteza „zależnościowa”, która kładzie nacisk na mediacyjny charakter „przywiązania do organizacji” w stosunku do dwóch zmiennych głównych, też nie odwołuje się do określonego mechanizmu psychologicznego, gdyż wszystkie trzy zmienne zostały wyprowadzone z koncepcji holistycznych o charakterze deskryptywnym. Ma tego

świadomość Autorka, gdy mówi wprost przy definiowaniu celu pracy, że ma on charakter eksploracyjny, gdyż jedyna hipoteza „zależnościowa” nie została potwierdzona w badaniach własnych. Stąd w większości pytania badawcze mają charakter opisowy, a ich uzasadnienia wynikają z analizy dotychczasowych badań innych autorów.

Część teoretyczna pracy w sposób wyczerpujący a nawet nadmiarowy opisuje przedmiot dotyczący „wybranych aspektów funkcjonowania zawodowego”, gdyż obejmuje swoim zasięgiem ponad połowę całej dysertacji ale nie zostaje wykorzystany należycie w dyskusji wyników. Na uwagę zasługują także krótkie syntezy wiedzy, dokonywane pod koniec każdego rozdziału wraz z wyrażonym własnym stanowiskiem krytycznym, co dobrze świadczy o świadomości teoretycznej Autorki. Potwierdzają to też odautorskie uwagi na temat ograniczeń pracy przytoczone w ostatnim jej rozdziale oraz uwagi na temat problemów wymagających dalszych badań empirycznych. Nie bez znaczenia dla oceny wartości naukowej pracy jest załączona bogata literatura przedmiotu (w dużej części anglojęzyczna), nie przekraczająca w około 40% ostatnich 10 lat.

4. Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej

Opanowanie procedury badawczej w dyscyplinie psychologii oraz przeprowadzanie za ich pomocą badań empirycznych oraz analiz statystycznych świadczą o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Na podkreślenie zasługuje opis i psychometryczna ocena zastosowanych kwestionariuszy oraz konstrukcja własnego narzędzia uzupełniającego wiedzę na temat specyfiki badanej grupy funkcjonariuszy więziennych, które może być przedmiotem odrębnej publikacji metodycznej. Zaletą pracy jest bardzo liczna grupa wynosząca łącznie 454 badanych osób, podzielonych na dwie grupy ze względu na sposób przeprowadzonych badań; „Papier-ołówek” (215 osób) vs „Online” (260 osób). Funkcjonariusze więzienni reprezentowali dość zróżnicowany profil obowiązków pod względem obciążenia pracą: ochrona obiektu, resocjalizacja więźniów, obsługa oraz administracja, co z pewnością nie pozostało bez wpływu na wyniki badań.

Uwagi i sugestie

Pomijam drobne uwagi redakcyjne (jak np. że pracę o charakterze awansowym nie dedykuje się nikomu). Zwrócę uwagę na brak istotnego rozdziału pt. „Dyskusja wyników”, który nie może być zastąpiony ośmiostronicową „Psychologiczną interpretacją wyników” w części „Interpretacji analitycznej” i 4,5 stronicowym opisem w części „Syntezy interpretacyjnej”. W części interpretacji analitycznej Autorka wprawdzie podejmuje się dyskusji wyników własnych na tle osiągnięć innych autorów w tym zakresie, ale dyskusja ta jest nieco powierzchowna czyli czyniona „ab ovo”, gdyż odnosi się raczej do ogólnych koncepcji, a nie wyników uzyskanych przez innych autorów, a także wskazuje na znaczną dysproporcję tzw. części teoretycznej pracy i jej wykorzystania w dyskusji. Natomiast w części analitycznej spotykamy ponownie „model związku dopasowania organizacyjnego z odczuwanym przez nich przywiązaniem organizacyjnym i wypaleniem zawodowym” (ryc. 23, str. 207 oraz ryc. 24, str. 209), omawiany z perspektywy zastosowania praktycznego do „długotrwałych szkoleń” funkcjonariuszy służby więziennej. Autorka wprawdzie nie mówi nic o tematyce tych szkoleń, ale można domniemywać, że dotyczą tematyki podjętej w dysertacji doktorskiej. Cała ta część dotycząca praktycznego wykorzystania uzyskanych rezultatów jest zbędna w pracach awansowych i nieuprawniona, gdyż z samego opisu zjawiska, bez weryfikacji określonych mechanizmów psychologicznych nie można dokonywać prognozy. Objaśnienia wyników ex post są nader często stosowane w przez

psychologów tzw. praktyków niezgodnie z kanonem prac naukowych: deskrypcja – eksplanacja – prognoza’

Brak jest także, według wymagań stawianych nie tylko pracom awansowym, „wniosków końcowych”, dotyczących zwięzłego wypunktowania, najważniejszych osiągnięć naukowych w tej pracy. Nie może ich zastąpić „Zakończenie” przedstawione na 5 kartach, które praktycznie jest „streszczeniem pracy”. Jeżeli już się decydujemy na streszczenie, to powinno być w języku angielskim.

W ramach dyskusji warto dodać, że brak jest w tytule nazw trzech głównych zmiennych: „dopasowanie organizacyjne”, „wypalenie zawodowe” i „przywiązanie organizacyjne”, gdyż ogólne sformułowanie „wybrane aspekty funkcjonowania zawodowego” niezbyt wiernie oddaje treść pracy i jest mało czytelne.

Ponadto rozdział 5 został niefortunnie, zatytułowany „Metodologia badań własnych...”, zamiast „Metody badań...”, gdyż „metodologia” jest nauką o „metodach”, a przecież nie o to chodziło Autorce. Jest to pokłosie mowy potocznej (np. projekt zamiast dysertacja, itp.), która coraz częściej obniża poziom języka naukowego.

Konkluzja:

Ważąc zalety jak i przedstawione uwagi, moja ocena końcowa jest pozytywna z racji bardzo dogłębnej analizy psychologicznej wielu istotnych aspektów funkcjonowania w niezmiernie specyficznym paramilitarnym zawodzie służby więziennej, która nawet na poziomie eksploracyjnym dostarcza wiele przesłanek do przyszłych szczegółowych badań naukowych w zakresie psychologii organizacji. Tak więc zgodnie z art. 13.1 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym z dnia 14.03.2003 r. zwracam się do Wysokiej Rady Instytutu Dyscypliny Psychologia Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II o dopuszczenie Pani mgr Hanny Maniszewskiej do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

/Jan F. Terelak/



Warszawa, dnia 18 stycznia 2020 roku