

Ruda Śląska, 9 kwietnia 2020r.

dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. Uniwersytetu SWPS  
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie  
Wydział Psychologii, Filia w Katowicach  
Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych

**Recenzja rozprawy doktorskiej Pana magistra Mateusza Paligi na temat  
„Charakterystyki pracy, kontekst interakcyjny i polityka organizacji a satysfakcja i  
wydajność pracowników. Rola sprawiedliwości organizacyjnej”**

Na podstawie Uchwały Rady Instytutu Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z 25 lutego 2020 r. dokonałam oceny naukowej pracy doktorskiej Pana mgra Mateusza Paligi pod tytułem **„Charakterystyki pracy, kontekst interakcyjny i polityka organizacji a satysfakcja i wydajność pracowników. Rola sprawiedliwości organizacyjnej”**. Praca została przygotowana w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Śląskiego pod kierunkiem Pani prof. dr hab. Barbary Kożusznik. Z rozprawą zapoznałam się wnikliwie i z dużym zainteresowaniem, dziękuję za możliwość jej zrecenzowania.

**Formalno – merytoryczne kryteria oceny**

Ocenę rozprawy Pana magistra Mateusza Paligi oparłam na kryteriach określonych w obowiązującej Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2017.1789 j.t., wraz z późniejszymi zmianami), szczególnie na treści Art. 13.1, zgodnie z którym rozprawa doktorska powinna spełniać trzy kryteria:

- winna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne,
- ma wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej,

- powinna dowodzić, że kandydat posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.

### **Ocena rozprawy doktorskiej**

W nawiązaniu do wymienionych wyżej kryteriów ocenę rozprawy doktorskiej Pana magistra Mateusza Paligi przedstawię w odpowiadającej im kolejności.

Odnosząc się **do pierwszego kryterium oceny rozprawy doktorskiej** przeanalizowałam dysertację pod kątem oryginalności wywodu naukowego.

Doktorant postawił trzyaspektowy problem badawczy, dotyczący generalnie szeroko rozumianych uwarunkowań satysfakcji z pracy i wydajności pracy, ze szczególnym uwzględnieniem mediacyjnej roli sprawiedliwości organizacyjnej. Autor dokonał także identyfikacji związku zachodzącego pomiędzy satysfakcją z pracy i wydajnością pracy w powiązaniu z wyodrębnieniem potencjalnych typów pracowników, determinowanych superpozycją tych dwóch zmiennych.

W zasadzie wszystkie elementy objęte badaniem są opisywane w dostępnej literaturze przedmiotu. W różnorodnych konfiguracjach pojawiają się one w wielu badaniach. Sam fakt wykorzystania ich przez Doktoranta nie nosi znamion oryginalności, jednak ujęcie tych wszystkich elementów w jednym modelu, całościowo opisującym wyżej wzmiankowane relacje pomiędzy czynnikami środowiskowymi i satysfakcją z pracy oraz wydajnością pracy, jest niewątpliwie oryginalne. Na szczególne podkreślenie zasługuje to, że Doktorant modeluje jednoczesne relacje pomiędzy wieloma zmiennymi wyjaśniającymi i wyjaśnianymi, przy uwzględnieniu ich relacji pośrednich, konkretnie mediacji. Biorąc pod uwagę, że model badawczy został skonstruowany w wyniku syntezy dużej ilości informacji, uzyskanych przez Doktoranta dzięki bardzo szerokiej i wnikliwej analizie aktualnego stanu wiedzy, zarówno w zakresie rozważań teoretycznych, jak i badań empirycznych w tej dziedzinie, niesie on w sobie duży potencjał dobrego opisu wybranego fragmentu rzeczywistości. Autor wręcz perfekcyjnie wyłapuje luki we wcześniejszych badaniach oraz istotne niezgodności w wynikach różnych badań i umiejętnie wykorzystuje je, budując model swoich badań.

Znamiona oryginalności ma również dobór zastosowanych narzędzi badawczych (choć same w sobie metody te są znane) oraz autorski, wnikliwy i dobrze dopasowany do przyjętych hipotez, sposób statystycznej analizy zebranych danych.

Reasumując, w mojej ocenie zaplanowane i zrealizowane przez Doktoranta wieloaspektowe badania, poparte wnikliwymi studiami badań innych autorów, są w pełni oryginalnym rozwiązaniem podjętego problemu naukowego i spełniają tym samym pierwszy warunek ustawowy.

W kwestii **kryterium drugiego oceny rozprawy doktorskiej**, z satysfakcją i pewnością mogę stwierdzić, że Doktorant posiada dużą ogólną wiedzę teoretyczną w dziedzinie psychologii, ale również wiedzę specjalistyczną w zakresie szeroko rozumianej psychologii pracy i organizacji. Przekonują o tym treści zawarte w pierwszych czterech rozdziałach dysertacji.

Autor bardzo szeroko prezentuje dociekania teoretyczne oraz wyniki badań empirycznych w zakresie interesującej Go problematyki satysfakcji z pracy i wydajności pracy oraz powiązanych z nimi konstruktów, czyli charakterystyk pracy, kontekstu organizacyjnego, polityki organizacji oraz sprawiedliwości organizacyjnej. Przegląd literatury przeprowadzony przez Doktoranta jest isticie imponujący. Jest on nie tylko obszerny, ale wręcz wyczerpuje on temat. Analiza tekstów i wyników badań jest bardzo wnikliwa i krytyczna. Jest ona dla Autora jedynie punktem wyjścia do wyciągania wniosków stanowiących podstawę do wyrobienia sobie własnych poglądów w wielu kwestiach. Finalnie prowadzą one Doktoranta do zbudowania autorskiej koncepcji badań, będących twórczym wkładem w rozwój wiedzy w tym zakresie.

Autor posiada dar prowadzenia wywodu naukowego w sposób logiczny, konsekwentny oraz jasny i przekonujący dla czytelnika. Uzasadnienie teoretyczne modelu badań jest w pełni poprawne i trafne. Źródła uzasadnień znajdują się głównie w funkcjonujących teoriach. Część uzasadnień wynika również bezpośrednio z opisywanych przez Autora rozbieżności w wynikach dostępnych badań oraz z występujących w tym obszarze wiedzy wyraźnych deficytów.

Podsumowując, na podstawie dostępnych mi wywodów Autora, z przekonaniem stwierdzam, że zaprezentowana przez Niego wiedza odpowiada wymogom ustawowym.

Ocenę rozprawy doktorskiej zakończę odniesieniem się **do trzeciego z kryteriów ustawowych**, to znaczy ocenę czy Doktorant posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Opis realizacji zaplanowanego procesu badawczego zawarty został w końcowych trzech rozdziałach dysertacji.

Autor, w oparciu o szeroką analizę stanu wiedzy w interesującej Go dyscyplinie, wyprowadził i sformułował poprawnie problem i cele badawcze. Konkretyzując stosunkowo szeroki problem postawił sześć pytań badawczych, które porządkują osiąganie zamierzonych celów. Następnie Doktorant konsekwentnie zbudował autorski model badawczy. Model ten obejmuje zależności pomiędzy między głównymi zmiennymi objaśniającymi (polityką organizacji, kontekstem interakcyjnym pracy i charakterystykami pracy) a satysfakcją z pracy i wydajnością pracy oraz zależności między tymi zmiennymi upośrednione przez specyficznie

lokowaną kolejną zmienną niezależną, sprawiedliwość organizacyjną, pełniącą w modelu rolę mediatora.

Nie do końca zrozumiałe jest, dlaczego w modelu badawczym Doktorant nie ujął bezpośrednich relacji między satysfakcją z pracy i wydajnością pracy, mimo, że takie bez wątpienia mogą istnieć. Co prawda w literaturze przedmiotu nie ma zgodności, co do istnienia między tymi zmiennymi zależności przyczynowo-skutkowej, jednak założenie o bezpośrednim związku warte byłoby wzięcia pod uwagę. Jest to oczywiście prawem Autora, jednak w tekście pracy nie znajduję satysfakcjonującego uzasadnienia takiego podejścia.

Adekwatnie do przyjętego modelu badawczego Autor postawił sześć hipotez badawczych (część hipotez jest wielostopniowa). Wszystkie hipotezy zostały sformułowane poprawnie i dla każdej z hipotez Doktorant, w swoistym podsumowaniu rozważań teoretycznych, podał jasne uzasadnienie teoretyczne.

Wszystkie zmienne ujęte w modelu zostały przez Autora poprawnie zdefiniowane i dobrze opisane. Stosowanie do objętego modelem zestawu zmiennych Autor dobrał osiem odpowiednich narzędzi badawczych oraz metryczkę, obejmującą pytania o dane demograficzne. Wszystkie narzędzia dobrane są prawidłowo. Każde z narzędzi zostało przeanalizowane pod kątem jego własności psychometrycznych. Wszystkie zmienne zostały poprawnie zoperacjonalizowane.

Ze względu na szeroki zakres badania oraz prowadzenie badań metodą kwestionariuszową w bezpośrednim kontakcie z badanymi, proces był długotrwały, trwał aż dwa lata i wymagał dużego zaangażowania. Autor objął badaniem stosunkowo dużą próbę badawczą, jej licznosc przekracza 450 badanych.

Próba w zdecydowanej większości obejmuje pracowników administracji biurowej. Model, hipotezy a w efekcie i wyniki oraz wnioski dotyczą ogólnie pracowników i sytuacji pracy. W tym momencie rodzi się pytanie czy takie wnioski są uprawnione, czy też nie byłoby trafniejsze odniesienie ich do pracowników administracji biurowej w szczególności.

Stosownie do przyjętego modelu i postawionych hipotez Autor przeprowadził obszerną i wnikliwą analizę statystyczną zebranych danych empirycznych. Doktorant zastosował cały arsenał analiz statystycznych, od analizy korelacyjnej zaczynając, przez analizę mediacji, analizę równań strukturalnych, na analizie skupień kończąc. Wszystkie te analizy zostały przeprowadzone poprawnie. Tak wszechstronna analiza statystyczna niesie ze sobą olbrzymią ilość informacji, które często zaciemniają obraz sytuacji i utrudniają czytelnikowi jej zrozumienie. Szczególnie dotyczy to zastosowanej tu analizy mediacji, której wyniki ilustrują aż 44 diagramy. W przypadku analiz obejmujących hipotezy 1-5 (te hipotezy

wyczerpują model badawczy), sędzę, że Autor uzyskałby równie wiarygodne wyniki i wnioski ograniczając się, po obliczeniu statystyk opisowych i interkorelacji, do analizy równań strukturalnych, która umożliwi weryfikację modelu i ponowne testowanie już zweryfikowanego modelu. Takie kumulowanie analiz przeczy również zasadzie unikania stosowania kilku różnych analiz do testowania tego samego modelu. Sposób analizy podjęty przez Autora nie jest błędny. Jest on logiczny, spójny i bardzo konsekwentny, lecz, w mojej ocenie jest on zbędnie zawiły, bo więcej nie zawsze oznacza lepiej. Autor posiada dobrą umiejętność opisu naukowego, stąd też mimo ww. zawiłości analiza jest jednak generalnie zrozumiała.

Zaskakujące jest, że również w zweryfikowanym modelu uzyskanym w wyniku modelowania równań strukturalnych nie uwidoczniły się bezpośrednie związki satysfakcji z pracy i wydajności pracy, mimo, że analiza korelacji wykazała je jako raczej silne. Pożądane byłoby odniesienie się Autora do tej kwestii.

Zastosowanie analizy skupień dotyczy odrębnego problemu (hipoteza 6.) i jest ono całkowicie zasadne. Jedną z zasad analiz skupień jest optymalizacja ilości skupień, a jednocześnie interpretowalność wyodrębnionych skupień. Autor analizuje w pierwszym przypadku 2 skupienia, a w drugim 4 skupienia. Interesujące jest, jaką metodę optymalizacji ilości wyodrębnionych skupień stosował Doktorant?

Ogólnie zakres pracy, a szczególnie ilość postawionych celów badawczych, hipotez i analiz, które tym celom zostały podporządkowane, świadczą o dużej ciekawości poznawczej i wnikliwości Pana magistra Mateusza Paligi. Autor konsekwentnie poszukuje odpowiedzi na wiele ważnych pytań. Szeroki zakres badań jest bezpośrednim skutkiem dążenia Doktoranta do możliwie kompletnego ujęcia problemu. Przedsięwzięcie to zakończyło się sukcesem. Pozostaje jedynie drobna w sumie uwaga, dotycząca możliwości podjęcia przez Autora innych decyzji, związanych z doborem metod analizy i ich zakresem.

Doktorant bardzo wnikliwie podsumowuje pracę badawczą, jego interpretacja jest precyzyjna, a wyciągane wnioski z badań są właściwe i trafne. Autor przenosi wnioski z badań na sferę implikacji praktycznych, co dodatkowo podnosi walory pracy. Autor wskazuje nie tylko mocne strony swoich badań, ale nie stroni również od krytycznej refleksji nad ich ograniczeniami i niedoborami. Mam nadzieję, że w przyszłości uda Mu się przeprowadzić badania z uwzględnieniem, jak sam sugeruje, innych niż tylko samoopisowe narzędzi badawczych, służących ocenie wydajności pracowników, na przykład bazujących na informacjach pochodzących od bezpośredniego przełożonego.

Literatura przedmiotu przygotowana przez Doktoranta jest bardzo trafnie dobrana, jest aktualna i wyczerpująca.

Praca mimo swej obszerności jest generalnie przejrzysta i interesująca w lekturze. Podział pracy na części jest klarowny i logiczny, uwzględnia specyfikę problemu, jak i strukturę procesu badawczego. Język pracy jest poprawny, staranny i dojrzały, nosi wszelkie znamiona dobrego języka naukowego.

Podsumowując, stwierdzam, że Doktorant posiada bardzo dobre umiejętności w zakresie planowania prowadzenia i opisu procesu badań naukowych, co z pewnością potwierdzi jeszcze wielokrotnie w swojej dalszej karierze naukowej.

### **Podsumowanie**

**Podsumowując recenzję rozprawy doktorskiej i gratulując Panu magistrowi Mateuszowi Palidze, a także Pani Promotor, powstałej dysertacji, stwierdzam, że rozprawa doktorska „Charakterystyki pracy, kontekst interakcyjny i polityka organizacji a satysfakcja i wydajność pracowników. Rola sprawiedliwości organizacyjnej” spełnia wszystkie wymogi określone w artykule 13.1. Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017.1789 j.t., wraz z późniejszymi zmianami), stawiane pracom doktorskim w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie psychologii.**

**W związku z powyższym wnoszę o przyjęcie recenzowanej rozprawy doktorskiej przez Radę Instytutu Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz o dopuszczenie Doktoranta do dalszych etapów przewodu doktorskiego i publicznej obrony.**

**Ponadto, ze względu na stronę merytoryczną pracy, dobre zaplanowanie procesu badawczego i nowatorstwo, przejawiające się w twórczym podejściu do badanego problemu oraz holistycznym jego ujęciu, stawiam wniosek o wyróżnienie rozprawy, a także o opublikowanie jej w postaci monografii na przykład jej znaczącego fragmentu, po redakcji, która pozwoli usunąć treści mniej istotne.**

*Agata Chudzińska-Guzia*