

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr. Grzegorza Kowalskiego pt. Rola działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji

przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Katarzyny Ślebarskiej , prof. UŚ

Problem złożonych konsekwencji redukcji zatrudnienia w wyniku rozwoju technologicznego, znany co najmniej od czasów rewolucji przemysłowej z przełomu wieku XVIII i XIX , stanowi nadal wyzwanie dla polityków, przedsiębiorców i naukowców. Współczesna psychologia stawia sobie pytanie nie tylko jak *post factum* wspierać pracowników doznających skutków rozwojowych zmian technologicznych, ale także jak ich do nich przygotować. Pan mgr Grzegorz Kowalski w swojej rozprawie doktorskiej podejmuje próbę zbadania efektywności działań outplacementowych w przygotowaniu do radzenie sobie ze skutkami transformacji przez pracowników przemysłu energetycznego, który we współczesnej Europie podlega znacznym przeobrażeniom z uwagi na realizowaną politykę zielonego ładu. Tym samym w dysertacji doktorskiej podejmuje empirycznie aktualnie ważny problem społeczny, a wyniki jego rozwiązania odnosi do praktyki, co stanowi wartość dodaną Jego pracy.

Recenzowana praca doktorska składa się z ośmiu rozdziałów i liczy 191 ponumerowanych stron. Rozważaniom teoretycznym poświęcono rozdziały 1 – 5, rozdział 6 dotyczy problematyki badań własnych. W rozdziale 7 przedstawione zostały wyniki badań własnych , natomiast w 8 ich dyskusja, uwzględniająca aspekt wdrożeniowy. Praca zawiera także bibliografię, spis tabel, spis rysunków i aneks z narzędziami wykorzystanymi do badań własnych. Z formalnego punktu widzenia struktura ta jest poprawna.

OCENA CZĘŚCI TEORETYCZNEJ

Przedstawię najpierw opinię dotyczącą rozdziałów 1-5, które Autor nazywa we Wprowadzeniu przeglądem literatury. Wdrożeniowy charakter pracy pozwala zaakceptować treść jej pierwszego rozdziału, która jest mało psychologiczna, ale zgodnie z tytułem rozdziału naświetla transformację w sektorze energetycznym jako problem społeczny. Psychologia zaś jest nauką społeczną. Ekspozowane w tym rozdziale przedstawienie gospodarczych konsekwencji transformacji sektora energetycznego traktuję więc jako chęć pokazania przez Autora źródeł konsekwencji społecznych tych przeobrażeń . Warto zauważyć, że Doktorant podejmując pytanie o rolę działań outplacementowych dla wzmocnienia skuteczności pozyskania nowego miejsca pracy lub utrzymania dotychczasowego, uwzględnia w przeglądzie literatury tak negatywne konsekwencje transformacji, czyli utratę zatrudnienia głównie w kopalniach na Śląsku i związanych z nimi przedsiębiorstwach, jak i pozytywne,

czyli powstawanie nowych zawodów. Wśród negatywnych zauważa także konsekwencje psychologiczne, które ogólnie można nazwać obniżeniem poczucia jakości życia lokalnych społeczności.

Kolejne rozdziały teoretyczne, poświęcone zmiennym: outplacement, proaktywne radzenie sobie z zagrożeniem utraty pracy i zatrudnialność mają wspólne walory i słabe strony. Do walorów zaliczyłby dosyć szeroki przegląd koncepcji i poglądów na ich temat. Do słabych, brak autorskiej refleksji względem nich oraz niedostatek takich opisów, które prowadzą we wnioskach z narracji do jasnych pytań i hipotez. Te zaś pojawiają się niejako *ad hoc* w rozdziale 6 jako wyraz potrzeby zrealizowania przedstawionych celów badawczych (s.60). Jednakże, jeśli przyjąć, że kontekstowe wsparcie, ujęte w ilustracji modelu Lenta i Browna, to szkolenia outplacementowe, ujęte w modelu badawczym Autora (*Rysunek 8*), to tym samym w postawionych pytaniach badawczych można znaleźć takie, które wprost dotyczą relacji przedstawionych na *Rysunku 5*, który jest autorskim opracowaniem Lenta i Browna modelu społecznego – poznawczego zarządzania karierą. Wybór tego modelu jako teoretycznej podstawy badań własnych uważam za trafny, ponieważ model nie dotyczy tylko tradycyjnie wyborów zawodowych, ale także procesów adaptacyjnych i rozwojowych na przestrzeni całego życia.

Do dobrych stron opisu działań outplacementowych, podstawowej zmiennej, która w recenzowanym projekcie badawczym ma charakter zmiennej objaśniającej wzmacnianie zatrudnialności, zaliczam zwrócenie przez Doktoranta uwagi na zmianę ich zakresu. Od monitorowania humanitarnego zwalniania pracowników i pomocy w poszukiwaniu pracy do szerokiego wsparcia psychologicznego już w okresie wypowiedzenia poprzez doradztwo oraz pośrednictwo zawodowe, a także szkolenia w zakresie rozwoju. Na tej bazie trafnie podkreśla rolę outplacementu i poczucia samoskuteczności w przygotowaniu do zmian poprzez proaktywne radzenie sobie ze stresem jakie niesie ze sobą zagrożenie utratą pracy. Doktorant uwzględnia także pozytywne znaczenie proaktywnych działań outplacementowych dla organizacji dążących do zapewnienia sobie przewagi konkurencyjnej.

W opisach dokonanych przez Doktoranta ważną zmienną stanowi poczucie sprawstwa (poczucie własnej skuteczności), rozumiane jako przekonanie jednostki, że może być proaktywna. I trafnie zauważa, że zachowania proaktywne mogą być ukierunkowane na konkretny cel - poszukiwanie pracy, czy nabywanie kompetencji. Tym samym działania outplacementowe powinny uwzględniać wzmacnianie spostrzeganej samoskuteczności, która przejawia się jako nasilenie przekonania o własnej samozatrudnialności. Jednocześnie zwraca uwagę na potencjalne ujemne konsekwencje wysokiego poczucia samoskuteczności, np. słaba motywacja na etapie planowania i działania.

Krytycznie patrząc za niezbyt jasne (R. 4.2) uważam rozróżnienia między proaktywnym zachowaniem (aby stresory nie wystąpiły), antycypacyjnym radzeniem sobie i prewencyjnym Jeśli radzenie antycypacyjne i prewencyjne ukierunkowane są na konkretne zdarzenia, to jaka jest między nimi różnica? Czy jest to kwestią pewności – niepewności zagrożenia? Szkoda, że w próbie przełożenia koncepcji proaktywnego radzenia na sytuację pracy nie uwzględniono, przecież opisanego w dysertacji, modelu Schwarzera i Tauberta. Nie czynię jednak z tego tytułu zarzutu.

Pan Grzegorz Kowalski w realizacji swojego projektu zmierzył się z relatywnie nowym i trudnym do zdefiniowania konstruktem zatrudnialność, inaczej potencjał kariery. Z perspektywy tematu pracy i celu projektu jest to zmienna objaśniana, o dużym znaczeniu dla

planowania ścieżki zawodowej i zdobycia wykształcenia, czyli działań proaktywnych. Zatrudnialność jest w recenzowanej dysertacji poprawnie ujęta jako punkt wyjścia do uzasadnienia potrzeby szkoleń, które mogą chronić przed zwolnieniami przez nabycie nowych kompetencji i przygotować do zmiany pracy. Jednakże brakuje wyraźnego stanowiska Doktoranta względem opisywanych koncepcji oraz opowiedzenia się za jednym z nich, czy też przedstawienia własnego. Szkoda, że Autor eksponując wieloaspektowość koncepcji zatrudnialności (np. za Wiśniewska *Rysunek 5*) nie wskazał na aspekty, którego Jego szczególnie interesują z punktu widzenia realizowanego projektu.

Podzielam pogląd Doktoranta, że psychologowie zainteresowani zatrudnialnością powinni badać determinanty percepcji zatrudnialności przez pracodawców, aby odpowiedzieć na pytanie: co decyduje o tym, czy dana osoba jest spostrzegana jako pracownik, który może pozytywnie przyczynić się organizacji?

OCENA CZĘŚCI EMPIRYCZNEJ.

Celem rozprawy doktorskiej Pana mgr. Grzegorza Kowalskiego jest zbadanie roli działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i podnoszeniu poziomu spostrzeganej zatrudnialności wśród osób z sektora energetycznego. W tym nowatorskim badaniu skupia się na ujęciu długoterminowym oraz proaktywnym outplacementu. Za teoretyczną podstawę przyjmuje model Lenta i Browna społeczno-poznawczej teorii kariery, który testuje w sytuacji zagrożenia utratą pracy. Poziom spostrzeganej zatrudnialności na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy bada także jako efekt czynników, które nazywa psychospołecznymi, tj. przekonanie o własnej skuteczności, oczekiwania dotyczące wyniku, proaktywne radzenie sobie i wsparcie społeczne. Doktorant zbadanie relacji między udziałem w programach szkoleniowych i spostrzeganiem własnej zatrudnialności definiuje jako cel wdrożeniowy.

Jeśli chodzi o pytania badawcze, to dwa (7, 8) z ośmiu sformułowanych są typu rozstrzygnięcie i dotyczą bezpośrednio korelatów spostrzeganej zatrudnialności. Pierwsze cztery dotyczą wyżej przytoczonych czynników psychospołecznych, których status nie jest określony metodologicznie, tzn. wiadomo, czy to są predyktory, mediatory, czy może moderatory w wyjaśnianych mechanizmach badanych relacji. Wątpliwości tych nie rozjaśnia model badawczy przedstawiony na *Rysunku 8*, s. 68. Pytania 5 i 6 dotyczą relacji między czynnikami psychospołecznymi, tj. proaktywnym radzeniem a poczuciem własnej skuteczności i oczekiwaniami dotyczącymi wyniku.

Pytaniom typu rozstrzygnięcie odpowiadają hipotezy opisujące zależności funkcyjne, co jest pewną niekonsekwencją, ale weryfikacja takich hipotez daje nadzieje na wartościowszy wkład do wiedzy niż odpowiedź tak lub nie. W relatywnie ogólnym uzasadnieniu hipotez H1.1 – H1.4 Doktorant, głównie w oparciu o wyniki innych badań, zwraca uwagę na pozytywne związki programów outplacementowych z proaktywnym radzeniem sobie, poczuciem własnej skuteczności, oczekiwaniami dotyczącymi wyniku i przekonaniem o własnej zatrudnialności. W odniesieniu do grupy hipotez H2.1 – H2.3 stara się uzasadnić związki proaktywnego radzenia sobie z oczekiwaniami dotyczącymi wyniku, postrzeganiem własnej zatrudnialności i poczuciem własnej skuteczności. Hipoteza H2.4 dotyczy pozytywnego związku przekonania o własnej skuteczności ze spostrzeganiem własnej zatrudnialności. Tutaj pojawia się pytanie. Jeśli przekonanie o własnej skuteczności rozpatrywane jest jako ogólne i stałe (s.69), które odnosi się do możliwości radzenia z trudną lub nową sytuacją, to czy program szkoleń kompetencji miękkich i twardych jest w stanie

je zmienić? Nie kwestionuję możliwości pozytywnego związku szkoleń ze spostrzeganiem własnej zatrudnialności i proaktywnym radzeniem sobie.

W stosunku do operacjonalizacji zastosowanych w badaniu zmiennych mam tak ogólną uwagę, że powszechnie znane narzędzia, np. *GSES*, czy *TIPI-Pl* są stosunkowo szeroko opisane, natomiast autorska skala *Moje oczekiwania wobec programu szkoleniowego* zdawkowo. Może dlatego, że skali tej nie poddano standardowej procedurze walidacyjnej, zamieszczając jedynie relatywnie wysokie wartości α Cronbacha (pierwszy pomiar .854, drugi pomiar .868) jako współczynnik rzetelności, które nie gwarantują trafności pomiaru. Wiadomo, że trafny test jest rzetelny, niekoniecznie odwrotnie (Brzeziński, 1984). Z kolei *Skala - Przekonanie o Własnej Zatrudnialności (zewewnętrznej i wewnętrznej)* została jedynie przetłumaczona na język polski. W tekście Doktorant podaje dla tej skali rozpiętość 1-5, zaś w Aneksie odpowiedzi mają rozpiętość 1-4. Dla tego narzędzia wartość α Cronbacha jest też zaskakująco wysoka (odpowiednio .899; .927).

Liczba osób badanych, które uwzględniono w obliczeniach nie jest wysoka (po $n=30$ w programie kompetencji miękkich i twardych) oraz 32 osoby w grupie kontrolnej. Z drugiej strony trudno sobie wyobrazić sensowne szkolenia dużo większych grup. Wszystkie te grupy są mocno zróżnicowane w zakresie wykonywanych zawodów oraz na różnych wymiarach socjodemograficznych. Niska homogeniczność badanych grup nie rzutuje pozytywnie na trafność zewnętrzną uzyskanych wyników.

Doktorant przedstawił opisy programów doskonalenia umiejętności miękkich i twardych, które uwzględniają bardzo dużą liczbę kluczowych zagadnień do pracy warsztatowej. Zastanawiam się jak w raportowanym czasie (12 dni szkolenia miękkie, z opisu trudno się zorientować ile twarde) aż tyle zagadnień i na jakim poziomie, wykonała zewnętrzna firma realizująca szkolenia.

Raportując wyniki badań własnych Doktorant najpierw przedstawił bardzo szczegółowo statystyki opisowe dla wszystkich mierzonych zmiennych. Wnoszą one pewną wartość poznawczą o charakterze rozkładów zmiennych w badanych próbach, jakie mogą dawać informacje o skośności, kurtozie, a zwłaszcza o wyniku testu Shapiro-Wilka, które są też pomocne w dalszej analizie w prawidłowym wyborze testów parametrycznych lub nieparametrycznych.

Przedstawione w *Rozdziale 7.2* wyniki analizy korelacji *rho-Spearmana* (dobry dla małych grup) wykorzystane są przez Doktoranta do weryfikacji hipotez, czemu poświęcony jest też *Rozdział 7.3*. Wskazują one np. na brak skuteczności szkoleń w odniesieniu do proaktywnego radzenia sobie, gdyż *rho-Spearmana* między T1 i T2 wynosi .832, co niekoniecznie jest zgodne z wynikami analizy regresji, więc wymaga bilansujących wniosków. Można się było spodziewać, że przecież relatywnie stałe poczucie własnej skuteczności wskutek szkoleń wiele się nie zmieni ($rho=.669$). Wynik ten potwierdzają zresztą bardziej zaawansowane analizy.

Z perspektywy celu projektu (zbadanie wyznaczników skuteczność szkoleń outplacementowych) można też było dokonać prostego, ale klarownego porównania wartości pomiarów przed i po szkoleniu. Autor podejmuje takie kroki. Jednakże korelacyjny charakter hipotez, które Doktorant przedstawił sprzyjał także rozwiniętym analizom korelacyjnym (np. regresja hierarchiczna, mieszana, SEM-CB), które Pan Grzegorz Kowalski zastosował. Liniowy model regresji mieszanej zastosował w celu dalszej weryfikacji hipotez

1.1, 1.2, 1.3 i 1.4. Wykonał dodatkowe obliczenia efektu głównego różnic międzygrupowych, efektu głównego pomiarów, a także ich interakcji.

W świetle raportowanych wyników, tzn. różnic między grupami eksperymentalnymi i kontrolną, analizy regresji hierarchicznej należy przyjąć, że wykazano pozytywny związek programów szkoleniowych z poziomem proaktywnego zachowania się. Niestety nie wystąpił istotny efekt główny grupy: tzn. nie było statystycznie istotnych różnic w poziomie oczekiwań dotyczących wyników między grupą eksperymentalną a kontrolną. Na szczęście nie zawsze tak jest, np. wykazano za pomocą testu *t Studenta*, że programy szkoleniowe, zwłaszcza te oparte na indywidualnym wsparciu i doradztwie, mogą prowadzić do istotnego wzrostu zatrudnialności wśród uczestników. Nie rozumiem zdania ze str. 107, że w grupie kontrolnej, która nie brała udziału w szkoleniu outplacementowym, różnice w zakresie wzrostu oczekiwań zatrudnialności przed i po (?) interwencji są nieistotne. Przecież w GK manipulacji nie było. Moim zdaniem podstawą wnioskowania powinny być właśnie porównania grup eksperymentalnych z kontrolną. Autor zastosował też analizy mediacyjne, których jednak nie poprzedzają stosowne hipotezy.

Proszę też Doktoranta o wyjaśnienie, moim zdaniem, niespójnych wniosków ze strony 146 recenzowanej dysertacji w zakresie H. 1.3. Można tam przeczytać, że porównanie z grupą kontrolną nie wykazało istotnych statystycznie różnic efektów w zakresie związku interwencji z oczekiwaniami wyniku. A także, że wieloczynnikowa analiza regresji wielopoziomowej wykazała, że w grupie kontrolnej obserwowano wyższe nasilenie oczekiwań dotyczących wyników niż w grupie eksperymentalnej, co ma oznaczać, że interwencja grupowa miała związek z tym w jaki sposób uczestnicy postrzegali przyszłe wyniki swoich działań.

W zakresie raportowania wyników weryfikacji hipotez z drugiej grupy *Proaktywne radzenie sobie jest pozytywnie powiązane z postrzeganiem własnej zatrudnialności,* przedstawione są wyniki badania związków różnych badanych zmiennych z różnych grup. Doktorant decyduje się na „łączone podejście” do H1 i H3, które na podstawie uzyskanego efektu pośredniego, $b = .41$, $p = .005$, $CI95[0.167, 0.690]$, pozwala na poprawny wniosek, że proaktywne radzenie sobie łączy się z postrzeganą zatrudnialnością poprzez wzrost przekonania o własnej skuteczności.

Weryfikacja H 2.3 *Poczucie własnej skuteczności jest pozytywnie powiązane z postrzeganą przez siebie zatrudnialnością,* przeprowadzona w stosunkowo prosty sposób za pomocą analizy regresji, pozwoliła na jej poprawne przyjęcie. Podobny wniosek dotyczy H.2.3 o związku poczucia własnej skuteczności z tą samą zmienną objaśnianą.

Patrząc na pokazaną w pracy niezależność poczucia własnej skuteczności w T2 od szkoleń, nie bardzo widzę potrzebę szukania jej wyznaczników w drodze włączania do zmiennych objaśniających wartości zmiennej z pomiaru T1. To oczywiste w tej sytuacji, że najważniejszym predyktorem wzrostu poczucia własnej skuteczności w drugim pomiarze było wcześniejsze poczucie własnej skuteczności, a inne zmienne nie miały wartości predykcyjnej.

Na pozytywne podkreślenie zasługuje ostrożność Doktoranta w formułowaniu jednoznacznych rozstrzygnięć w zakresie wyników weryfikacji hipotez jeśli różne

statystyczne metody weryfikacji nie dają spójnych wyników. Np. wtedy kiedy wyniki analizy SEM nie potwierdzają korelacyjnych związków proaktywnego radzenia sobie a oczekiwaniem dotyczącym wyniku. Powstaje jednocześnie pytanie, czy poprawna weryfikacja hipotez polega na zastosowaniu kilku metod statystycznych o różnej wrażliwości na błąd I czy II rodzaju? W dyskusji Doktorant sam przyznaje, że jeśli jedna metoda weryfikacji hipotezy nie dała oczekiwanych wyników, stosował kolejną. Np. s.155 „*Ze względu na to, że efekt między grupami (eksperymentalną i kontrolną) nie był istotny, przeprowadzono również liniowy model regresji mieszanej*”. Pomijając nie zawsze jasny dla mnie cel raportowanych analiz statystycznych, chcę zauważyć, że Doktorant włożył dużo wysiłku w ich przeprowadzenie.

Dyskusja wyników przedstawiona w Rozdziale 8 składa się z pięciu podrozdziałów. Rozdział 8.1 *Interpretacja uzyskanych wyników*, ma bardziej opisowy niż dyskusyjny charakter. Doktorant podkreśla w nim najpierw zgodność uzyskanych wyników z przewidywaniami, dotyczącymi pozytywnego wpływu szkoleń o charakterze outplacementu na proaktywne radzenie sobie, co jest spójne z dotychczasowymi badaniami nt. pozytywnego związku szkoleń i proaktywnego radzenia sobie. W dyskusji nie znajduję przekonujących prób wyjaśnienia braku potwierdzenia H. 1.2 o związku szkoleń z poczuciem skuteczności. Na s. 151 można przeczytać, że hipoteza ta nie została potwierdzona, ale jest i zdanie, że szkolenie korzystnie wpłynęło na poczucie własnej skuteczności. Przeprowadzona dyskusja wyników ma tę trudną w percepcji właściwość, że nie zawsze odnosi się precyzyjnie do postawionych hipotez, natomiast wskazuje na inne, owszem, stwierdzone związki. Jednak ich eksponowanie zmniejsza klarowność dyskusji w aspekcie przydatności uzyskanych wyników do budowania odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Pozytywnie odnotowuję refleksje Doktoranta, który sugeruje, że stwierdzony brak wzrostu zatrudnialności po szkoleniu wskazuje na potrzebę bardziej złożonych interwencji, które uwzględniają indywidualne predyspozycje pracownika.

Przedyskutowane wyniki weryfikacji H2.1 - H.2.4, dotyczących pozytywnego związku proaktywnego radzenia sobie z poczuciem własnej skuteczności, oczekiwaniami co do wyniku i spostrzeganiem własnej zatrudnialności prowadzą Doktoranta do szeregu wniosków, które podzielam. Np ten, że proaktywne radzenie sobie i poczucie własnej skuteczności tworzą wzajemnie wzmacniający się mechanizm. Z kolei brak uzyskania spodziewanego efektu zależności pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie i oczekiwaniami co do wyników nie jest poddany głębszej dyskusji.

Doktorant trafnie wskazuje na kilka ograniczeń badań własnych, np. naturalne słabości badań opisowych oraz kierunki dalszych badań, np. wykorzystanie wskaźników behawioralnych. Wg mnie ich ograniczona trafność zewnętrzna wynika nie z jednorodności grupy, ale z jej relatywnie małej liczebności (N=92) i właśnie wysokiego zróżnicowania, np. staż pracy (1 – 40 lat, SD=10.43), odmienności stanowisk pracy (kierownicze, specjalistyczne, produkcyjne) i zróżnicowania wieku (SD=8.88). Autor pisze, że stosowane narzędzia miały wysoką rzetelność, co jednak nie gwarantuje wysokiej trafności, o której w tekście (R. 6.2), poza opisem trafności TIPI- P1, nie znalazłem informacji. Z kolei w R. 8.3, poświęconym implikacjom praktycznym, poza nimi znalazły się sugestie, które lepiej byłoby umieścić w rozdziale 8.2, poświęconym ograniczeniom i kierunkom dalszych badań. Np. „*Warto zatem pogłębiać badania, mające na celu potwierdzić związek między programami szkoleń outplacementowych a zatrudnialnością...*”, czy „*Warto kontynuować analizy...*”

Jeśli celem wdrożeniowym było analiza związków szkoleń z zaradnością i własną percepcją zatrudnialności pracowników oraz takie włączenie jej wyników do organizacji, które pozwoli

przygotować pracowników do procesu transformacji przemysłu energetycznego, to można uznać, że został osiągnięty.

Kończąc pozwolę sobie jeszcze na opinię nt. strony formalnej i struktury pracy. Generalnie jest ona poprawna. Jednakże zdarzają się agramatyzmy koniugacyjne i deklinacyjne oraz zdania niezbyt jasno sformułowane. Na s. 108 jest mowa o Wykresie 16, którego nie znalazłem, natomiast po Rysunku 9 jest na s. 111, Rysunek 22.

KONKLUZJA

Formułując konkluzję recenzji pracy doktorskiej mgr. Grzegorza Kowalskiego, zatytułowanej *Rola działań outplacementowych we wzmacnianiu zaradności i percepcji własnej zatrudnialności w grupie pracowników przemysłu energetycznego w czasie transformacji*, przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Katarzyny Ślebarskiej, prof. UŚ, wziąłem głównie pod uwagę:

1. Ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie psychologia, samodzielne i nowatorskie ujęcie badanego zagadnienia.
2. Stosunkowo wysoki stopień realizacji i oryginalność postawionych celów oraz uzyskanych wyników, ich wartość poznawczą, aplikacyjną i wdrożeniową.
3. Duży wysiłek Doktoranta włożony w przeprowadzone badania oraz analizy statystyczne.

Uważam, że przedstawiona rozprawa doktorska, mimo posiadania wskazanych wyżej słabych stron, spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim (ustawa z dnia 20 07 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2021 poz. 478 z późn. zm.) i zasługuje na pozytywną ocenę, zatem wnioskuję o dopuszczenie mgr. Grzegorza Kowalskiego do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Romuald Derbis