

Biały Dwór, 2 stycznia 2026r.

dr hab. Agata Chudzicka-Czupała, prof. USWPS
Uniwersytet SWPS
Instytut Psychologii, Filia w Katowicach
Interdyscyplinarne Centrum Badań Aktywności Społecznej
i Dobrostanu FEEL&ACT WELL

**Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Aleksandry Żendy na temat
„Poczucie upokorzenia w miejscu pracy a zaangażowanie w pracę. Analiza roli
milczenia organizacyjnego i wielkości organizacji”**

Na podstawie Uchwały nr 01/11/2025 Rady Naukowej Instytutu Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego z 28 października 2025r., podjęłam się oceny naukowej pracy doktorskiej Pani mgr Aleksandry Żendy pt. **„Poczucie upokorzenia w miejscu pracy a zaangażowanie w pracę. Analiza roli milczenia organizacyjnego i wielkości organizacji”**, przygotowanej w Szkole Doktorskiej w Uniwersytecie Śląskim, pod kierunkiem Pani prof. dr hab. Barbary Kozusznik i promotora pomocnicznego dra Mateusza Paligi, profesora UŚ. Rozprawę tę przestudiowałam z dużym zainteresowaniem i satysfakcją. Dziękuję za możliwość jej zrecenzowania.

Formalno – merytoryczne kryteria oceny

Ocenę rozprawy Pani mgr Aleksandry Żendy powiązałam ściśle z kryteriami wynikającymi z obowiązującej Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85, z późn. zm.), zgodnie z którą rozprawa doktorska powinna spełniać cztery kryteria:

1. rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej,
2. przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne,

3. rozprawa doktorska może mieć formę pracy pisemnej, w tym monografii naukowej, zbioru opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych, pracy projektowej, konstrukcyjnej, technologicznej lub wdrożeniowej, a także dzieła artystycznego,
4. rozprawa doktorska może być pracą współautorską, jeżeli kandydat wykaże w niej swój indywidualny wkład w jej powstanie.

Ocena rozprawy doktorskiej

Opierając się na wymienionych wyżej kryteriach, ocenę rozprawy doktorskiej Pani magister Aleksandry Żendy przedstawię w odpowiadającym im porządku.

Po uważnym przeczytaniu i wnikliwym przeanalizowaniu treści rozprawy, odnosząc się do **pierwszego kryterium**, stwierdzam, że Pani mgr Aleksandra Żenda posiada bogatą wiedzę ogólną z zakresu psychologii oraz specjalistyczną wiedzę związaną z przeprowadzonym badaniem w zakresie psychologii pracy i organizacji, psychologii zarządzania oraz psychologii społecznej.

Przedmiotem recenzowanej rozprawy doktorskiej jest analiza związków pomiędzy poczuciem upokorzenia doświadczanym w środowisku pracy (będącym silnym stresorem zawodowym) a zaangażowaniem w pracę (postawą proorganizacyjną objawiającą się wigorem, oddaniem i zaabsorbowaniem), przy jednoczesnym uwzględnieniu pośredniczącej roli milczenia organizacyjnego oraz moderującej roli wielkości organizacji. Praca Autorki jest bardzo dobrym, ważnym i twórczym rozwinięciem rozważań nad wymaganiami i zasobami pracy.

Doktorantka posiadaną wiedzę posługuje się bardzo swobodnie i pewnie, z wyraźną przetrutnością. Przegląd literatury i badań jest szeroki i rzetelny, wręcz wyczerpujący, literatura przedmiotu została dobrana trafnie i wykorzystana poprawnie. Wywód jest, w mojej ocenie, zawsze logiczny i spójny, język ma charakter opisu naukowego, zachowując jednocześnie odpowiedni balans pomiędzy wymaganą jednoznacznością i trafnością opisu a pewną swobodą i lekkością, co sprawia, że lektura dysertacji jest nie tylko interesująca, ale też przyjemna.

Odnosząc się do **drugiego kryterium**, stwierdzam, że rozprawa z całą pewnością jest oryginalnym i nowatorskim rozwiązaniem podjętego problemu badawczego, a nowatorstwo to wynika z interdyscyplinarnego i procesualnego podejścia do problemu.

Autorka wykorzystuje Teorię Wymagania-Zasoby Pracy (JD-R), traktując upokorzenie jako specyficzny, niszczący zasoby, stresor zawodowy związany z zaangażowaniem w pracę.

Doktorantka zbudowała i zweryfikowała model badawczy, który przez uwzględnienie w nim dodatkowo milczenia organizacyjnego oraz wielkości organizacji w znacznym stopniu opisuje mechanizmy tego zjawiska. Jest to świeże ujęcie, poszerzające tradycyjne zastosowania tej teorii. Potwierdzenie istnienia założonych mechanizmów, mediacyjnego i moderującego, jest znaczącym wkładem teoretycznym, ale ma też wyraźny potencjał aplikacyjny.

Autorka posiada bardzo dobre umiejętności w zakresie planowania, realizacji i opisu procesu badawczego. Cele, ustrukturalizowany model badawczy, pytania badawcze i hipotezy zostały sformułowane poprawnie i logicznie. Bezpośrednio wynikają one z przeglądu literatury. Warsztat badawczy jest zaawansowany i w pełni adekwatny do złożoności postawionych celów.

Próba badawcza jest wystarczająco liczna i zróżnicowana, odpowiednia do zaplanowanej analizy statystycznej.

Doktorantka wykorzystała standardowe narzędzia badawcze o określonych, dobrych własnościach psychometrycznych.

Autorka posłużyła się zaawansowanymi metodami statystycznymi, w tym analizą mediacji oraz moderowanej mediacji. Taki wybór był konieczny dla empirycznej weryfikacji założonego modelu procesualnego, a jej poprawne przeprowadzenie świadczy o wysokich kompetencjach metodologicznych Autorki.

Analizowana rozprawa doktorska ma formę pisemną, jej struktura jest przejrzysta i generalnie zgodna z wymogami monografii naukowej.

Część teoretyczna pracy zawiera wystarczająco pogłębione rozważania na temat poczucia upokorzenia, zaangażowania w pracę (z perspektywy JD-R) oraz milczenia organizacyjnego. Omówienie jest wyczerpujące i stanowi solidne uzasadnienie postawionych hipotez.

Część empiryczna prezentuje szczegółowo metodologię, charakterystykę próby, narzędzia badawcze, analizę statystyczną wraz z opisem wyników badania.

Autorka umiejętnie interpretuje i dyskutuje uzyskane wyniki, odnosząc je do istniejącej literatury, jednocześnie wskazując unikalny wkład własny.

Omówione wyżej kwestie wyczerpują, w mojej ocenie, wymogi określone w **trzecim kryterium** ustawowym.

Czwarte kryterium ustawowe nie dotyczy tego przypadku, gdyż Doktorantka jest jedyną autorką pracy.

Zwykle kończąc recenzję, staram się zwrócić uwagę Autorów na najistotniejsze uchybienia i niejasności oraz przekazać pewne sugestie dotyczące potencjalnych zmian, na etapie ewentualnego późniejszego przygotowywania dysertacji do publikacji.

Z radością mogę jednak stwierdzić, że w tym przypadku praca jest bardzo dobra, przemyślana, napisana uważnie i starannie zredagowana.

W zasadzie nie mam wielu uwag krytycznych. Uprzejmie proszę o odniesienie się jedynie do dwóch poniższych kwestii.

1. Temat pracy, choć trafny i poprawnie sformułowany, nie do końca informuje czytelnika o tym, co spotka na dalszych stronach. Praca jest zdecydowanie bogatsza niż sugeruje to temat. Jego zmiana przed potencjalną publikacją dysertacji byłaby korzystna.
2. Autorka stosuje pewien wybieg we wnioskowaniu dotyczącym przyjęcia hipotez badawczych, a mianowicie używa zwrotu „hipoteza częściowo potwierdzona”. W celu usankcjonowania takich decyzji i swoistego oswojenia tej trudnej sytuacji, Autorka wprowadziła nawet definicję tego pojęcia w legendzie do tabeli 20.

Hipotezę zerową albo przyjmujemy, albo odrzucamy. Ten mały „bałagan”, jest moim zdaniem, skutkiem niewłaściwego sformułowania hipotez. Wystarczy unikać hipotez wieloaspektowych, bowiem brak jest możliwości jednoznacznego i pewnego wnioskowania o ich odrzuceniu bądź przyjęciu. Jeżeli zmienna jest superpozycją kilku innych zmiennych (mierzonych przez podskale narzędzia badawczego), tak jak np. zaangażowanie w pracę, to powinno się postawić kilka odrębnych hipotez im odpowiadających. W trakcie obrony pracy, trochę przekornie, oczekuję od Doktorantki odpowiedzi na pytanie „dlaczego w tabeli 20 w miejsce decyzji „częściowo potwierdzona” nie zastosowała ani razu decyzji „częściowo odrzucona”?

Oczekiwać powinniśmy, że przed publikacją artykułu lub monografii, kwestia ta zostanie uporządkowana.

Konkluzja

Recenzowana przeze mnie rozprawa doktorska, pod tytułem „Poczucie upokorzenia w miejscu pracy a zaangażowanie w pracę. Analiza roli milczenia organizacyjnego i wielkości organizacji” jest oryginalnym osiągnięciem naukowym. Stanowi spójne i całościowe dzieło, w którym:

- a) został sformułowany oryginalny, teoretycznie uzasadniony i empirycznie zweryfikowany problem badawczy,
- b) wykorzystana metodologia jest poprawna i adekwatna do celów,
- c) uzyskane wyniki wnoszą nową wiedzę w dziedzinę psychologii pracy, organizacji i zarządzania.

Wartość naukowa rozprawy jest wysoka. Autorka wykazała się biegłością w posługiwaniu się literaturą, zaawansowanym warsztatem badawczym i umiejętnością krytycznej analizy oraz interpretacji uzyskanych danych.

Rekomenduję, aby Autorka w pierwszej kolejności opublikowała wyniki badań w recenzowanym czasopiśmie naukowym, a w dalszej kolejności po uwzględnieniu wybranych sugestii, po niewielkim, lecz uważnym przeredagowaniu rozprawy podjęła próbę publikacji monografii naukowej.

W świetle powyższej szczegółowej analizy, gratulując przedłożonej dysertacji Pani Magister, a także Promotorom, stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr Aleksandry Żendy pt. „Poczucie upokorzenia w miejscu pracy a zaangażowanie w pracę. Analiza roli milczenia organizacyjnego i wielkości organizacji”, spełnia wszystkie ustawowe wymagania merytoryczne i formalne.

W związku z tym wnoszę o przyjęcie recenzowanej rozprawy doktorskiej przez Radę Naukową Instytutu Psychologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego oraz o dopuszczenie mgr Aleksandry Żendy do dalszych etapów przewodu doktorskiego, w tym do publicznej obrony rozprawy. Biorąc pod uwagę wysoki poziom dysertacji wnoszę o wyróżnienie pracy doktorskiej.

Agata Cludricke - Czapka