

**Opinia dotycząca rozprawy doktorskiej mgra Mikołaja Stolarskiego**  
**pt. „STOPIEŃ ZASPOKOJENIA PODSTAWOWYCH POTRZEB**  
**PSYCHOLOGICZNYCH W UJĘCIU E.L. DECIEGO I R.M. RYANA**  
**A EFEKTYWNOŚĆ REALIZACJI WYMAGAŃ ZWIĄZANYCH Z PRACĄ”**

Promotor.: dr hab. Henryk Gasiul, prof. Uczelni

Rozprawa doktorska Bartosza Stolarskiego pt. „Stopień zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w ujęciu E.L. Deciego i R.M. Ryana a efektywność realizacji wymagań związanych z pracą” to ciekawa i tematycznie rozległa praca empiryczna, zaprojektowana w nurcie badań korelacyjnych nad podmiotowymi oraz organizacyjnymi uwarunkowaniami kształtowania się podmiotowości jednostek w miejscu pracy. Praca Mikołaja Stolarskiego jest wielowątkowa, bowiem mieści się zarówno w nurcie badań psychologii pracy i organizacji, jak i psychologii osobowości. Głównym obszarem zainteresowania mgra Mikołaja Stolarskiego jest problematyka holistycznej interakcyjności między środowiskiem pracy a podmiotowością pracownika w odniesieniu do podstawowych potrzeb psychologicznych w ujęciu E.L. Deciego i R.M. Ryana. Poprzez połączenie perspektywy środowiska pracy i podstawowych potrzeb psychologicznych doktorant w swojej pracy podjął próbę jednoczesnego uwzględnienia dwóch źródeł kształtowanie się podmiotowości człowieka, tj. w środowisku pracy i potrzebach życiowych ludzi.

Podzielam opinię doktoranta, że środowisko pracy jest jedną z głównych domen umożliwiających rozwój osobowości człowieka, gdyż w nim dorosły człowiek spędza dużą część swojego czasu, a dzieciom i młodzieży dostarcza zewnętrznych czynników wizualizujących własną podmiotowość w czasie i przestrzeni. Trochę szkoda, że doktorant w części teoretycznej sprowadza kategorię środowiska pracy wyłącznie do kontekstu – tła, czyli miejsca bezpośredniego doświadczania rzeczywistości. Z drugiej strony, jest zrozumiałe pominięcie środowiskowego kontekstu pracy w wymiarze poznania ucieleśnionego (*embodiment*), gdyż przez doktoranta podstawowe potrzeby

psychologiczne są traktowane jako wewnętrzne źródło podmiotowości w przeciwieństwie do zewnętrznego źródła środowiskowego. Zwrócenie się przez doktoranta w kierunku podstawowych potrzeb psychologicznych otworzyło mu możliwość interpretacji zjawisk zachodzących w środowisku pracy z perspektywy skoncentrowanej na pracowniku jako osobie i odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu podstawowe potrzeby psychologiczne wiążą się z efektywnością realizacji wymagań związanych z pracą.

Oceniając ogólne wrażenie, jakiego dostarcza lektura pracy Mikołaja Stolarskiego, pragnę stwierdzić, że jest ono bardzo pozytywne. Pracę w części teoretycznej czyta się z łatwością i płynnie, a w części badawczej ze zrozumieniem.

Recenzowana praca dotycząca wpływu czynników podmiotowych i środowiskowych na efektywność i zdrowie pracowników to wyczerpujące studium tematu liczące stoczerdzieści stron. Dysertacja została napisana w sposób przejrzysty i zredagowana jest w miarę staranie. Struktura formalna dysertacji z pominięciem drobiazgów (pkt. 2.5 ma tylko jeden podpunkt, a rozdz. 3 nie ma podpunktu dotyczącego modelu badań i hipotez) jest prawidłowa, a układ rozdziałów i podrozdziałów jest logiczny oraz zgodny z podjętym tematem.

Rozprawa została ujęta w dwóch klasycznych częściach, wyróżniających część teoretyczną i część badawczą. W części teoretycznej rozprawy doktorant w dwóch kolejnych rozdziałach poddaje analizie zgodnie z zarysowaną w tytule perspektywą badawczą tematy kluczowe, takie jak definicje i modele badawcze środowiska pracy, pojęcia i teorie związane z osobowościowymi i motywacyjnymi determinantami efektywności jednostek w sytuacji pracy.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym „Środowisko pracy jako kontekst dla kształtowania się podmiotowości” przedstawione zostały konkretne definicje i modele opisujące środowisko pracy oraz różne aspekty związane z kształtowaniem się podmiotowości pracownika i jego różnych wymiarów. W tej części pracy doktorant szczegółowej analizie poddał sześć teorii i modeli umożliwiających opis procesów zachodzących w środowisku pracy: model wymagania – kontrola pracy (*Job Demand – Control*; JDC) (Karasek, 1979); model wymagania – kontrola – wsparcie (*Demands – Control – Support*, DCS) (Johnson i Hall, 1988); model braku równowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą (*Effort-Reward Imbalance*, ERI) (Siegrist, 1996); teoria zachowania zasobów (*Conservation of Resources Theory*: COR) (Hobfoll, 1989); teoria dopasowania

pracownika do organizacji (*Person-Organization Theory; P-O fit*) (Kristof, 1996); model wymagania – zasoby pracy (*Job Demands – Resources Model, JD-R*) (Bakker, Demerouti, 2017).

Zaprezentowany w rozdziale tym przegląd teorii i modeli, skoncentrowany jest przede wszystkim na teorii zachowania zasobów oraz modelu wymagania pracy-zasoby, jest dostatecznie szczegółowy i wyczerpujący z punktu widzenia założonej we wstępie perspektywy badawczej. Wybór teoretycznej podstawy badań uzasadniony został przekonująco, a argumenty świadczące za przyjęciem tych a nie innych perspektyw teoretycznych prezentują się niezmiernie wiarygodnie.

W rozdziale drugim zatytułowanym „Aspekty podmiotowe pracy oraz znaczenie motywacji wewnętrznej w efektywności jej wykonywania” zawarte są opisy konstruktów psychologicznych, rozumianych jako zmienne osobowościowe i wewnętrzne czynniki wzbudzające pożądaną aktywność jednostek w środowisku pracy. Wyselekcjonowane do opisu teoretycznego i do badania zmienne obudowane zostały bogatą literaturą przedmiotu wraz z obszernymi uzasadnieniami tego wyboru. Autor opisuje i analizuje w nim te aspekty podmiotowe, które były wykorzystywane w analizach w modelu JD-R, a mianowicie: zasoby osobiste (optymizm, poczucie własnej skuteczności, samoocena organizacyjna), wymagania osobiste, potrzeby jako źródła motywacji i kształtowania podmiotu (w ujęciu Masłowa, Buchler, Obuchowskiego, Ryana i Deciego). Podobnie jak w rozdziale pierwszym dokonany przez autora dobór zagadnień nie budzi zastrzeżeń i jest uargumentowany przekonująco.

Podsumowując dwa pierwsze rozdziały, stanowiące część teoretyczną pracy, należy stwierdzić, że stanowią one rzetelne i szczegółowe wprowadzenie do przedstawionego w rozdziale trzecim modelu badawczego. W zarysowanej przez doktoranta perspektywie teoretycznej pracy model JD-R (Bakker i Demerouti, 2007, 2017) został potraktowany jako rama umożliwiająca opis czynników środowiskowych (zasoby pracy i wymagania pracy) wzbudzania podmiotowości. Natomiast środowisko pracy zostało potraktowane jako kontekst (tło), w którym funkcjonuje pracownik (podmiot) i w ramach interakcji z nim kształtujący swoją podmiotowość. Samo zaś kształtowanie się

podmiotowości, powiązane z satysfakcją podstawowych potrzeb psychologicznych, doktorant połączył z zaangażowaniem pracownika i jego zdrowiem.

Sumując, zaprezentowany w dwóch rozdziałach części teoretycznej dobór zagadnień i zmiennych jest zgodny z przyjętym tematem opracowania. Choć jest to w zasadzie dobór trafny, to jednak należy się liczyć z tym, że zawsze istnieje możliwość zakwestionowania słuszności dokonanego wyboru. Generalnie uważam, że wyselekcjonowane na bazie analizy literatury oraz badań czynniki mogące kształtować podmiotowość pracownika i efektywność realizacji wymagań związanych z pracą można uznać jako zadanie badawcze zrealizowane prawidłowo. Poziom analiz teoretycznych zaprezentowanych przez doktoranta uważam za ambitny i stojący na wysokim poziomie. Z jednej strony świadczy to o dojrzałości naukowej doktoranta. Z drugiej świadczy to o osiągnięciu przez doktoranta dużej samodzielności analityczno-pojęciowej i twórczego prowadzenia samodzielnych projektów badawczych.

Część empiryczna pracy, na którą składają się cztery rozdziały, otwiera rozdział zatytułowany „Problematyka badań własnych, opis narzędzi i próby badawczej”. Badania własne doktorant skoncentrował przede wszystkim na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu podstawowe potrzeby psychologiczne przy uwzględnieniu czynników środowiskowych wiążą się z efektywnością wymagań związanych z wymaganiami pracy. Ogólnie biorąc, część badawcza jest pokazem dobrych kompetencji metodologicznych oraz umiejętności badawczych i obliczeniowych doktoranta.

Rozdział rozpoczynający część empiryczną zawiera hipotezy badawcze, opis oraz uzasadnienie doboru narzędzi badawczych i na koniec opis grupy badawczej. Uzasadniając przyjęcie przez siebie poszczególnych hipotez badawczych, Autor powołuje się raz jeszcze na zgromadzony w tej tematyce materiał teoretyczno-empiryczny, który Jego zdaniem wskazuje na potrzebę realizacji dwóch rzeczy. Po pierwsze, potrzebę kontynuowanie badań nad kombinacją czynników podmiotowych oraz sytuacyjnych (środowiskowych) w kształtowaniu się podmiotowości i efektywności pracowników. Po drugie, na potrzebę wprowadzenia do modelu badawczego JD-R nowego czynnika, jakim są podstawowe potrzeby psychologiczne.

Główne cele badań Autor formułuje w formie dziewięciu hipotez:

Wsparcie ze strony przełożonego jest istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Wymagania emocjonalne są istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Sens pracy jest istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Satysfakcja podstawowych potrzeb psychologicznych będzie istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Frustracja podstawowych potrzeb psychologicznych będzie istotnym predyktorem ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Wsparcie ze strony przełożonego, satysfakcja podstawowych potrzeb psychologicznych oraz sens pracy będą istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Wsparcie ze strony przełożonego, wymagania emocjonalne, satysfakcja potrzeby autonomii, satysfakcja potrzeby relacyjności, satysfakcja potrzeby kompetencji oraz sens pracy będą istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Wsparcie ze strony przełożonego, wymagania emocjonalne, frustracja podstawowych potrzeb psychologicznych, sens pracy będą istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia psychicznego. Wsparcie ze strony przełożonego, wymagania emocjonalne, frustracja potrzeby autonomii, frustracja potrzeby relacyjności, frustracja potrzeby kompetencji oraz sens pracy będą istotnymi predyktorami ogólnego stanu zdrowia psychicznego.

Generalnie rzecz biorąc uważam, że przedstawiony przez doktoranta model badań własnych – odwołujący się do model zasobów, wymagań i podstawowych potrzeb psychologicznych, jest ciekawy i spójny oraz wpisuje się w schemat interakcyjny: jednostka (zmienne podmiotowe) – środowisko pracy (tło w postaci zasobów i wymagań).

Sumując, model empiryczny został sformułowany w sposób wystarczająco poprawny, a sformułowane przez doktoranta hipotezy wyczerpują znamiona konceptów naukowo dojrzałych.

Zastrzeżeń nie budzi procedura badawcza oraz zastosowane narzędzia pomiaru. Do pomiaru zmiennych Autor wykorzystał liczne, dostępne i dobrze przetestowane kwestionariusze. Do pomiaru czynników środowiskowych (upodmiotowienia strukturalnego) oraz zaangażowania w modelu JD-R, doktorant wykorzystał Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny wersja II (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) (Pejtersen i in., 2010) w polskiej adaptacji (COPSOQ II PL) (Orlak i in., 2019). Innymi skalami użytymi przez doktoranta są: skala wymagań emocjonalne (Orlak i in., 2019; Pejtersen i in., 2010); sens pracy (Orlak i in., 2019); skala satysfakcji i frustracji

podstawnych potrzeb psychologicznych (*The Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale*) (Tabiś i in., 2021); skala Kontinuum Zdrowia Psychicznego (*Mental Health Continuum – Short Form – MHC-SF*) (Karaś i in., 2014) mierząca efektywność w pracy.

W rozdziale czwartym zatytułowanym „Analiza wyników badań własnych” Autor wskazał kierunki analiz statystycznych i ich efekty. Do zweryfikowania hipotez doktorant dokonał modelowania równań strukturalnych – w formie analizy strukturalnej testowanych modeli teoretycznych oraz w formie oceny zastosowanego modelu pomiarowego. Wykorzystane konstrukty okazały się spełniać warunki trafności rozbieżnej. Z kolei w analizie predykcyjnej pojedynczych predyktorów nieistotną zależnością statystyczną okazały się wymagania emocjonalne, co skutkowało wykluczeniem hipotez od 6 do 9. Generalnie rzecz biorąc większość hipotez przyjętych przez doktoranta potwierdziła się.

Do najbardziej znaczących rezultatów badań przeprowadzonych przez Mikołaja Stolarskiego należą:

1. Uwzględnienie w badaniu kombinacji cech podmiotowych i środowiskowych, które we wcześniejszych badaniach uwzględniano pojedynczo.
2. Potwierdzenie założeń, że wsparcie ze strony przełożonego, sens pracy i podstawowe potrzeby psychologiczne stanowią istotne wyznaczniki stanu zdrowia psychicznego.
3. W konkretnym środowisku pracy, jakim jest środowisko IT czynniki podmiotowe, a nie środowiskowe są istotniejszym predyktorem efektywności.
4. Poczucie autonomii dla pracowników IT jest najistotniejszym czynnikiem ich dobrostanu.
5. Frustracja podstawowych potrzeb psychologicznych jest kluczowym czynnikiem wpływającym na efektywność w pracy.
6. Dla pracownika bycie częścią większej całości jest ważnym czynnikiem wpływającym na jego zdrowie psychiczne.
7. Pogłębienie wiedzy na temat relatywnej roli czynników podmiotowych i środowiskowych w determinowaniu efektywności w pracy.

Rezultaty prezentowane w dysertacji mimo ograniczeń, których doktorant jest w pełni świadom, mogą być początkiem dalszych, szerzej zakrojonych badań nad

mechanizmami kształtowania się podmiotowości pracowników w różnych systemach pracy.

Do najważniejszych pozytywnych elementów pracy zaliczyłbym:

1. Znaczący wkład w obszar badań nad czynnikami wpływającymi na upodmiotowienie pracowników w skali makro i mikro.
2. Liczne implikacje praktyczne, wzięwszy pod uwagę specyfikę analizowanej grupy zawodowej, dobro pracownika (potrzeba wsparcia) oraz organizacji.
3. Rozszerzenie modelu badania kontrproduktywności o zmienną efektywności menedżerów.
4. Osiągnięcie nowego obrazu relacji między środowiskiem pracy, podmiotem i efektywnością w pracy.
5. Wyniki badań stanowiące punkt wyjścia do dalszej pracy – liczne kierunki dalszych badań ze wskazaniem potrzeby kontynuacji, co stanowi podstawę do dalszej eksploracji zjawiska.
6. Sumienność w przedstawieniu badań i analiz statystycznych.
7. Dobra znajomość literatury przedmiotu i obszaru badań w temacie rozprawy (liczne porównania rezultatów własnych badań z dotychczasowymi publikacjami).

Biorąc pod uwagę powyższe spostrzeżenia uważam, że magister Mikołaj Stolarski wykazał się dojrzałością badawczą, która jest jednym z najważniejszych wskaźników oceny wartości pracy naukowej.

### **Podsumowanie**

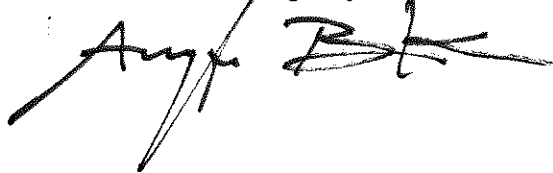
W dysertacji Mikołaja Stolarskiego został podjęty ważny problem naukowy agregacji wyznaczników podmiotowych i środowiskowych efektywności w pracy. Rozwiązanie badawcze cechuje się oryginalnością i solidnością naukową. Uzyskane rezultaty oprócz tego, że są interesujące poznawczo mają też potencjał praktyczny. Pozytywnie oceniam wykazaną przez doktoranta w dysertacji ogólną wiedzę teoretyczną w dziedzinie psychologii. W swojej pracy doktorant wykazał się właściwą wiedzą naukową we wszystkich obszarach uwzględnianych przez siebie zmiennych. W odniesieniu do metodologii prowadzenia badań naukowych wykazał się zdolnością do samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Poziom metodologiczny pracy, statystycznej analizy

danych oraz analizy otrzymanych wyników, wraz z formułowaniem wniosków i podstaw do dalszych badań, świadczy o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

### **Konkluzja**

Podsumowując uważam, że praca Mikołaja Stolarskiego pt. „Stopień zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w ujęciu E.L. Deciego i R.M. Ryana a efektywność realizacji wymagań związanych z pracą” spełnia warunki przewidziane w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki obowiązującej aktualnie w Polsce. W związku z powyższym wnoszę o dopuszczenie autora rozprawy do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Prof. dr hab. Augustyn Bańka

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aug. B.' with a stylized flourish at the end.