

Warszawa, 6 sierpnia 2020 r.

dr hab. Joanna Czarnota-Bojarska
Wydział Psychologii
Uniwersytet Warszawski

RECENZJA PRACY DOKTORSKIEJ

Psychologiczne konsekwencje niepewności pracy w kontekście organizacji
oraz pracowników
Autorka mgr Kamila Salamonik

Poniższa recenzja dotyczy poprawionej rozprawy doktorskiej. Autorka poprawiła język pracy, jasność oraz logikę wywodu teoretycznego. Zmniejszyła się też liczba prezentowanych analiz statystycznych oraz klarowność ich przedstawienia.

Przedstawiona rozprawa doktorska zajmuje się problemem niepewności pracy i jej związkom z zaufaniem organizacyjnym, poczuciem sprawiedliwości organizacyjnej, zadowoleniem z pracy, przywiązaniem do organizacji oraz zaangażowaniem w pracę. Niewątpliwą zaletą jest ujęcie niepewności pracy zarówno jako obawy przed utratą pracy (niepewność ilościowa), jak i jako obawy przed pogorszeniem szeroko rozumianych warunków pracy (niepewność jakościowa).

Oba rodzaje niepewności traktowane są jako stresory, obniżające dobrostan pracownika i powodujące osłabienie postaw wobec organizacji. Podtrzymuję moją opinię z poprzedniej recenzji, że nie znajduję wystarczającego uzasadnienia dla specyfiki niepewności pracy jako stresora (cytuję z poprzedniej recenzji):

A przecież wskazać można przynajmniej na jeden, nadzwyczaj specyficzny aspekt tego stresora: skuteczne pozbycie się go jest możliwe przez pełne przyjęcie jego konsekwencji czyli przez zmianę pracy. I przecież bardzo często pracownicy podejmują taką decyzję, odchodząc z pracy w firmie, w której zagraża im wymówienie. Trzeba zauważyć, że zdecydowana większość, o ile nie wszystkie inne stresory związane z pracą są albo świadomie akceptowane (np. zagrożenie zdrowia w przypadku strażaków lub ekspozycja społeczna w przypadku nauczycieli) albo możliwe do modyfikacji przez negocjowanie z pracodawcą sposobu wykonywania i zakresu zadań. A przede wszystkim pracownik może szukać nowego miejsca pracy, w którym konkretny, szczególnie mu przeszkadzający stresor nie będzie występował. W przypadku niepewności pracy ten ostatni sposób też jest możliwy, ale aby go przeprowadzić trzeba pogodzić się z utratą obecnej pracy, a więc w pełni przyjąć niepewność z tym związaną. Moim zdaniem, można w związku z tym oczekiwać rozbieżnych reakcji na sytuację niepewności. Pierwsza z nich to taka, na której skupia się Autorka: obniżenie pozytywnych postaw wobec pracy i organizacji czyli

spadku zadowolenia, przywiązania i zaangażowania, co może być traktowane jako psychiczne przygotowanie do opuszczenia organizacji. Druga byłaby przeciwna, polegająca na podwyższeniu spostrzegania organizacji, a zwłaszcza wysiłku wkładanego w pracę, co może być próbą wykazania pracodawcy swojej przydatności, co jeżeli okaże się skuteczne, to pozwoli zmniejszyć odczuwaną niepewność pracy. Można też przewidywać, że istnieją pewne kluczowe charakterystyki sytuacji i osoby, które będą determinować wybór jednej w opisanych reakcji.

Przy formułowaniu hipotez Autorka uznała, że należy osobno podać ich komplet przy każdym z testowanych modeli, przez co hipotezy w trójkach 1a, 2a i 3a; 4a, 5a, i 6a oraz 7a, 8a i 9a są identyczne. Zabieg ten jest zbędny najwyraźniej także dla samej Autorki, gdyż poza miejscem, gdzie hipotezy te są podane, nigdzie dalej nie odwołuje się ona do nich. Ostatecznie testowane są trzy grupy modeli mediacyjnych, dwa dotyczą mediacji przez pojedyncze mediatory, ostatni – mediacji podwójnej. Szczegółowych analiz jest jednak więcej, gdyż w hipotezach nie rozdzielono różnych rodzajów niepewności oraz sprawiedliwości organizacyjnej. Tak więc liczba i sposób sformułowania hipotez są wypadkową słusznej chęci ograniczenia ich ilości oraz potrzeby szczegółowości w ich formułowaniu. Mimo opisanych wyżej „tripletów” ostatecznie oceniam pozytywnie przyjęte przez Autorkę rozwiązania.

Autorka, uzasadniając postawione hipotezy, przywołuje szereg badań na dowód, że zaufanie do organizacji oraz poczucie sprawiedliwości organizacyjnej mają związek z poczuciem niepewności (części 3.2 i 3.4). Sama jednak zauważa, że często te dwie zmienne uznawane są za niezależne, a nie mediatory.

W dalszym ciągu mam wątpliwości związane z zaproponowanymi modelami mediacyjnymi. Doceniam pomysł, aby odwołać się do transakcyjnej teorii stresu, co więcej, zgadzam się, że zaufanie i poczucie sprawiedliwości mogą być uznane za zasób, pozwalający na radzenie sobie z wymaganiami sytuacji niepewności i biorący udział w fazie oceny wtórnej. Utwierdza mnie to niemniej w przekonaniu, że obie zmienne powinny być traktowane jako moderatory (cytuję z poprzedniej recenzji):

Istotą mediacji jest założenie, że związek między zmienną niezależną a zależną jest pozorny, gdyż wynika z istnienia trzeciej zmiennej – mediatora właśnie – który wiążąc się zarówno ze zmienną niezależną, jak i zależną, odpowiada za zaobserwowany związek bezpośredni. „Idealną” sytuacją jest mediacja całkowita czyli taka, w której po wprowadzeniu do równania mediatora obserwowany wcześniej związek między zmiennymi maleje do zera. Czym innym jest moderacja: oznacza ona sytuację, gdy zależnie od poziomu trzeciej zmiennej (moderatora) związek

między zmienną niezależną albo zależną jest silniejszy lub słabszy. (...) Dla mnie bardziej sensowne jest oczekiwanie, że przy niskim poziomie zaufania i poczucia sprawiedliwości odczuwana niepewność będzie silniej (negatywnie) wiązała się z przywiązaniem, niż przy wysokim poziomie zaufania i sprawiedliwości. Kiedy bowiem pracownicy mogą odczuwać mniejsze przywiązanie, gdy dowiadują się, że ich praca jest zagrożona? Wtedy, gdy nie ufają, że decyzje o zwolnieniach będą podejmowane uczciwie, że niezależnie od ich starań mogą pracę stracić, że organizacja nie ceni ich samych i ich pracy i nie mogą jej ufać. Będą wtedy skłonni psychicznie przygotowywać się do odejścia z pracy, a ich poczucie przywiązania spadnie. W sytuacji gdy poczucie sprawiedliwości i zaufanie są wysokie, niepewność pracy nie będzie przekładała się na spadek przywiązania, można nawet oczekiwać, że pracownik który zostanie zwolniony uzna, że była to decyzja konieczna i mimo wszystko utrzyma emocjonalny związek z organizacją.

Przedstawione zostały trzy grupy badań. Pierwsza dotyczy adaptacji Skali Zaufania Organizacyjnego, druga i trzecia weryfikują zaproponowane w hipotezach modele. W badaniu drugim testowano modele dotyczące ilościowej niepewności pracy w podejściu poprzecznym, a w trzecim: niepewności jakościowej w modelu podłużnym.

Ogólnie rzecz biorąc, co zostało ujęte w formie tabelarycznej w podsumowaniu na stronach 123-125, nie potwierdzono większości oczekiwanych mediacji. Stwierdzone zostały oczekiwane związki pomiędzy badanymi zmiennymi, ale efekty postulowanej mediacji pojawiły się głównie w badaniu poprzecznym i to także nie we wszystkich sprawdzanych modelach.

Mimo to, zarówno w omówieniu, jak i dyskusji, wnioskach i propozycjach dalszych badań, Autorka ani razu nie kwestionuje sformułowanych modeli. Moim zdaniem to przywiązanie do własnych hipotez jest nadmierne. Nawet w części „Przyszłe kierunki badań” ani razu nie pojawia się sugestia, że można inaczej spojrzeć na całość badanych zależności. Odnoszę wrażenie, że Autorka trwa przy przekonaniu, że niepewność pracy musi być podstawową zmienną niezależną, gdyż spostrzega ją jako pochodną ogólnej sytuacji gospodarczej, czynnik niezależny od pracodawcy i organizacji. Ja głęboko się z tym nie zgadzam. To działania organizacji, bezpośredni przełożeni i polityka organizacyjna buforują dla pracownika zewnętrzne warunki gospodarcze i przekładają na wewnętrzną sytuację w firmie. Ten nurt myślenia odnaleźć można w części „Wskazówki dla praktyków”, ale Autorka nie przekłada go na przewidywane relacje między badanymi zmiennymi i rozwinięcie badań. A można np. postulować rozdzielenie pomiaru poczucia niepewności na

„obiektywne” czyli związane z sytuacją w branży, zawodzie oraz „subiektywną” czyli związaną z miejscem pracy, sytuacją w organizacji.

Przedstawiona praca ilustruje dość złożony program badawczy, wymagający znacznego wysiłku zarówno na etapie prowadzenia badania, jak i analiz. Moje zastrzeżenia do teoretycznych podstaw testowanych modeli nie umniejszają pozytywnej oceny całego programu i jego realizacji. Co więcej, uważam, że zgromadzone dane warto poddać dalszym analizom statystycznym, na co niewątpliwie nie pozwala ograniczona objętość rozprawy doktorskiej.

Ważąc wady i zalety przedłożonej rozprawy zdecydowałam, że spełnia ona warunki stawiane rozprawie doktorskiej, określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych (Dz. U. nr 65; poz. 595 z późn. zm) i stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. W związku z powyższym wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Kamili Salamonik do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

