UNIWERSYTET KAZIMIERZA WIELKIEGO

WYDZIAŁ PSYCHOLOGII

85-867 Bydgoszcz, ul. Leopolda Staffa 1

fax (0-52) 3708401 telefon (052) 3708402, 3708403

e-mail: psyche@ukw.edu.pl

dr hab. Hanna Liberska, prof. uczelni

Wydział Psychologii

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

w Bydgoszczy

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Anny Stachyra-Sokulskiej

na temat: *Psychologiczne uwarunkowania podejmowania decyzji dotyczących kariery zawodowej osób w okresie wyłaniającej się dorosłości*

napisanej pod kierunkiem dr hab. Katarzyny Markiewicz prof. WSEI w Lublinie

promotor pomocniczy: dr Barnaba Danieluk

Decyzje odnoszące się do wyboru zawodu bądź rozwoju zawodowego, bądź kariery zawodowej mają znaczenie dla kształtowania drogi życiowej współczesnego człowieka a nie tylko dla aktywności zawodowej i statusu ekonomicznego. Zgodnie z podejściem life-span decyzje dotyczące kariery zawodowej wiążą się z pozostałymi sferami aktywności i obejmują

całe życie. Według D.Supera kształtowanie kariery jednostki rozpoczyna się już w pierwszym okresie rozwoju, na który przypada faza wzrostu, a kończy fazą schyłku przypadającą na okres późnej dorosłości. Dowodzi to ważności problemu podjętego przez mgr Annę Stachyrę-Sokulską.

Pani mgr Anna Stachyra - Sokulska w rozprawie doktorskiej usiłuje wnieść empiryczny wkład do wiedzy dotyczącej psychologicznych czynników znaczących dla podejmowania decyzji związanych z karierą zawodową. Rozprawa jest próbą nawiązania do poglądów naukowych i badań wybitnych znawców tej problematyki rozwoju zawodowego, psychologii decyzji i psychologii rozwoju człowieka w kraju i na świecie, takich jak D.Super, A.Bańka, A.Paszkowska-Rogacz, J.Arnett, J.Kozielecki, I.Gati, J.H.Greenhaus i inni.

Rozprawa doktorska została zredagowana w sposób typowy dla prac o charakterze empirycznym i można w niej wyróżnić część teoretyczną, metodologiczną oraz prezentację rezultatów badań własnych zakończoną dyskusją. W analizie zebranego materiału badawczego zastosowano zarówno podstawowe, jak i zaawansowane analizy statystyczne.

Dobór literatury jest w pełni adekwatny do problematyki badawczej. Cenne, że dokonano wnikliwego przeglądu literatury anglojęzycznej i polskiej pod kątem rozważanych problemów teoretycznych, metodologii badań i analizy danych empirycznych. Strona redakcyjna rozprawy jest w zasadzie poprawna. Ze względu na konstrukty teoretyczne, którymi posługuje się Autorka rozprawy - język można określić jako stosunkowo komunikatywny.

Praca doktorska składa się ze Wstępu, dwóch rozdziałów dostarczających podstawę teoretyczną (łącznie 48 stron), rozdziału obejmującego metodologię badań własnych (30 stron), rozdziału prezentującego wyniki badań (66 stron) i rozdziału zawierającego dyskusję uzyskanych rezultatów (20 stron). Ostatnie części rozprawy stanowią Zakończenie, Streszczenia w języku polskim i angielskim, wykaz literatury, spisy tabel, rycin i rysunków oraz załączniki. Rozprawa liczy wraz z załącznikami 217 stron.

Pozytywnie oceniam strukturę formalną rozdziałów i podrozdziałów. Każda wyróżniona kwestia jest ważna z punku widzenia paradygmatu przyjętego w badaniu empirycznym. Sporadyczne są błędy interpunkcyjne, językowe i stylistyczne.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Wyłaniająca się dorosłość* scharakteryzowano tę fazę w rozwoju człowieka (obejmującą wiek od 18 do 28/29 r.ż.) wprowadzoną do psychologii przez J.Arnetta pod koniec ubiegłego wieku. Przywołano poglądy „klasyków" psychologii dotyczące wybranej do badań fazy rozwojowej, a mianowicie E.Eriksona, D.J.Levinsona (brak w wykazie literatury) i J.Marcii. W syntetycznej analizie zasadniczych właściwości rozwoju i funkcjonowania osoby w fazie wschodzącej dorosłości Autorka odwołała się także do prac uznanych polskich badaczy, takich jak W.Zagórska, A.Brzezińska, B.Harwas-Napierała, J.Trempała, E.Gurba i L.Wojciechowska. Następnie przybliżono zasadnicze koncepcje i modele dotyczące rozwoju kariery zawodowej w wybranej do badań fazie życia, czyli w fazie wyłaniającej się dorosłości. Doktorantka przyjęła podejście rozwojowe do wyboru zawodu. Znalazło to przełożenie na zaprojektowany model badań własnych. Wśród różnych klasyfikacji i periodyzacji rozwoju kariery przedstawionych w pracy uwagę Autorka zwróciła między innymi prace Supera i zaproponowany przez niego „tęczowy model kariery" (Life-Career Rainbow Model). Zdefiniowała pojęcie podstawowe w rozprawie jakim jest rozwój kariery zawodowej jako: całożyciowy proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zainteresowań, zdolności, cech osobowości i wiedzy odnoszących się do sfery pracy – powołując się na prace Profesor Marii Czerwińskiej-Jasiewicz prowadzone nad rozwojem zawodowym młodych ludzi. Pozytywnie oceniam konsekwencję w łączeniu analizy procesu kształtowania kariery zawodowej przez młodych ludzi z rozwojem psychospołecznym w innych sferach życia w kontekście współczesnych przeobrażeń społeczno-kulturowych. Rozdział pierwszy kończy się wartościową poznawczo krytyką poglądów J.Arnetta na temat dystynktywnych znamion fazy wyłaniającej się dorosłości, w tym odnoszących się do procesu osiągania tożsamości, w której Autorka odwołuje się między innymi do prac Marion Kloep i Leo B. Hendry'ego oraz Jamesa E. Côté i Charlesa G. Levine wskazujących na możliwości jego całożyciowego przebiegu.

Rozdział drugi nosi tytuł *Podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej – uwarunkowania psychologiczne.* Zawiera prezentację poglądów na temat podejmowania decyzji odnoszących się do kariery zawodowej z uwzględnieniem stylów decyzyjnych ich wybranych klasyfikacji: jako racjonalnych, intuicyjnych i zależnych (według V.Harrena), spontanicznych oraz unikowych (według Scott i Bruce); systematycznych i spontanicznych

oraz wewnętrznych i zewnętrznych (według R.Johnsona). Styl podejmowania decyzji zawodowych został scharakteryzowany – na podstawie przeglądu literatury specjalistycznej - jako względnie stała osobowościowa dyspozycja jednostki bądź jako sposób postrzegania, przetwarzania i gromadzenia informacji podczas procesu podejmowania decyzji odnoszących się do kariery zawodowej bądź jako postawa i zaangażowanie w proces ich podejmowania, bądź jako nawykowy wzór podejmowania decyzji zgodnie z propozycją przedstawioną przez Vincenta A Harrena (1979). W rozdziale drugim przedstawiono model podejmowania decyzji, który zakłada związki podejmowania decyzji dotyczących kariery zawodowej z osobowością, stylem poznawczym, poczuciem kontroli, gromadzeniem informacji i ich przetwarzaniem, wielkością wysiłku wkładanego w proces podejmowania decyzji, stopniem lub siłą dążenia do idealnego zawodu, konsultowaniem się z innymi ludźmi w sprawie zawodu, zależnością od innych i chęcią ich usatysfakcjonowania, gotowością do kompromisu, poleganiem na intuicji i prokastynacją (na podstawie: Itamar Gati, 2010). Autorka rozważyła także kwestię adaptacyjności kariery zawodowej oraz adaptacyjności i nieadaptacyjności podejmowania decyzji dotyczących kariery zawodowej a także wskazała kryteria adaptacyjności i nieadaptacyjności powołując się na Wielowymiarowy Model Podejmowania Decyzji Dotyczących Kariery Zawodowej zaproponowany w pracy zespół badaczy: Noa Saka, Itamar Gati i Kevin R. Kelly (2008). Ze względu na podjęty problem i przyjęty projekt badawczy zdefiniowane tych konstruktów było konieczne. W dalszej części rozdziału drugiego zostały określone uwarunkowania czynników rozpoznanych na podstawie przeglądu literatury jako bezpośrednio i pośrednio zaangażowane w podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej. Do grupy uwarunkowań zostały zaliczone: osobowość, przyszłościowa perspektywa czasowa, nadzieja na sukces oraz kontrola działania. W rozdziale drugim dostarczono zatem podstaw teoretycznych i empirycznych do wprowadzenia własnego modelu badań.

Rozdziały części teoretycznej rozprawy zostały przygotowane na podstawie celowego doboru literatury (głównie anglojęzycznej).

W rozdziale trzecim zatytułowanym *Metodologia badań własnych* sformułowano problem badawczy, pytania badawcze szczegółowe oraz hipotezy. Problemowi nadano postać pytania o następującej treści: *jaka jest relacja między cechami osobowości, kontrolą działania, nadzieją na sukces i przyszłościową perspektywą czasową a czynnikami*

odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących karier zawodowej osób w wyłaniającej się dorosłości w zależności od poziomu kształcenia? Na podstawie przeglądu literatur Autorka postawiła hipotezę główną głoszącą, że: *„Cechy osobowości bezpośrednio oraz przy mediującym udziale kontroli działania, nadziei na sukces oraz przyszłościowej perspektywy czasowej pozostają w związku z adaptacyjnymi i nieadaptacyjnymi czynnikami odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej osób w wyłaniającej się dorosłości, a moderatorem zachodzących zależności jest poziom kształcenia."*

Ze względu na złożoną konstrukcję hipotezy głównej konieczne było sformułowanie hipotez szczegółowych i podporządkowanych im hipotez określonych jako cząstkowe. Doktorantka postawiła cztery hipotezy szczegółowe, a każdą z nich powiązała z hipotezami cząstkowymi, których liczba została określona przez zawartość treściową zmiennych objaśniających/wyjaśniających występujących w poszczególnych hipotezach szczegółowych. Ogółem zostało postawionych 14 hipotez cząstkowych (odpowiednio: 5, 3, 3 i 3). Nasuwa się refleksja dotycząca kwestii podporządkowania zawartości treściowej zmiennych objaśniających/wyjaśniających – narzędziom badawczym.

Na uwagę zasługuje złożoność dwóch zmiennych objaśnianych/wyjaśnianych, jakimi były w modelu: (1) **adaptacyjne czynniki** odpowiedzialne za podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej oraz (2) **nieadaptacyjne czynniki** odpowiedzialne za podejmowanie decyzji dotyczących kariery zawodowej. Pierwsza zmienna wyjaśniana (1) składała się z **pięciu** czynników (szybkość podejmowania decyzji, zbieranie i przetwarzanie informacji, dążenie do idealnego zawodu, konsultowanie z innymi oraz wewnętrzne umiejscowienie kontroli), a druga zmienna wyjaśniana składała się z **czterech** czynników (poleganie na intuicji, chęć usatysfakcjonowania innych, chęć kompromisu oraz zależność od innych). Percepcję treści ułatwiłoby wymienienie tych czynników w treści hipotez lub choćby zaraz pod nimi (w następnym zdaniu).

Wszystkie wymienione czynniki zostały zaczerpnięte z **Wielowymiarowego Modelu Podejmowania Decyzji Dotyczących Kariery Zawodowej** (Gati i współautorzy), który stanowił ważny element w przyjętym modelu badawczym sprawdzanym w badaniach własnych. Należy podkreślić dużą złożoność modelu przyjętego przez Doktorantkę.

W dalszej części rozdziału opisano grupę badaną i narzędzia badawcze. Badaniami zostało objętych w sumie 426 osób – na odmiennych poziomach kształcenia: ostatnie klasy szkoły średniej (etap po gimnazjum – z względu na reformę) i studenci różnych lat studiów różnych kierunków. Wiek badanych mieścił się w przedziale od 18 r.ż. do 28 r.ż. Wiek uczniów liceów i techników mieścił się w przedziale (18 - 21 lat), a wiek studentów (19 - 28 lat). W tym miejscu nasuwa się pytanie o zasadność doboru kryterium podziału grupy badanej: poziom kształcenia. Czy ze względu na treść rozdziału pierwszego obejmującego zagadnienia dotyczące rozwoju psychospołecznego młodych ludzi - nie należałoby rozważyć zmiennej wieku jako zmiennej w modelu (tzw. zmienna streszczająca), tym bardziej, że w dyskusji Doktorantka nawiązuje do kwestii zmian rozwojowych i charakterystyki funkcjonowania psychologicznego osób w różnym wieku (w różnych fazach rozwoju)? Umożliwiłoby to pełniejsze wnioskowanie na temat zmian rozwojowych zachodzących w interesującym Doktorantkę obszarze. Zastąpienie zmiennej moderatora „poziom kształcenia" - zmienną „wiek" traktowany jako zmienna streszczająca wiązałby się ze zmianą podejścia do problemu na podejście charakterystyczne dla psychologii rozwojowej. Taka zmiana mogłaby dostarczyć solidniejszej podstawy do dyskutowania i wyjaśnienia niektórych rezultatów na gruncie teorii psychologii rozwoju np. kwestia kształtowania się osobowości lub kwestia siły związku cech osobowości z pozostałymi zmiennymi, w szczególności ze zmiennymi wyjaśnianymi. Jednak zmiana ta skutkowałby wzrostem złożoności modelu, którego stopień i tak jest wysoki.

W badaniu zastosowano sześć narzędzi, w tym jedno z nich zostało zaadaptowane przez Doktorantkę. Były to: Kwestionariusz Profili Podejmowania Decyzji Dotyczących Kariery (CDMP), Inwentarz Osobowości NEO-FFI, Skala Kontroli Działania (ASC-90), Kwestionariusz Nadziei (KNS), Kwestionariusz Przyszłościowej Perspektywy Czasowej (FTPQ) i ankieta socjodemograficzna. Kwestionariusz Profili Podejmowania Decyzji Dotyczących Kariery (CDMP) został opracowany prze I.Gati'ego i zaadaptowany przez Doktorantkę, co jest jej ważnym wkładem we wzbogacenie zestawu narzędzi dostępnych polskim badaczom. Adaptacja został przeprowadzone zgodnie z obowiązującymi regułami i wskazaniami metodologów. Na podstawie analizy treści itemów warte uwagi byłoby rozważenie wieku osób, które można badać za pomocą tego narzędzia. Generalnie dobrano narzędzia adekwatnie do mierzonych zmiennych. Jednak w tym punkcie nasuwa się refleksja dotycząca nakładania się treści itemów występujących w różnych narzędziach, co może mieć

znaczenie dla wartości współczynników korelacji. Nakładanie się treści/znaczeń itemów występujących w narzędziach służących pomiarowi różnych zmiennych wskazuje na nakładanie się znaczeń różnych pojęć w psychologii (i nie tylko). Powyższa uwaga nie ma charakteru zarzutu wobec trudu Doktorantki, która wykazała się dobrą znajomością technik badawczych.

Zebrane dane poddano analizie statystycznej. Na wstępie przedstawiono statystyki opisowe zmiennych, a następnie rezultaty bardziej złożonych analiz statystycznych. Zastosowano współczynnik korelacji r Pearsona, test t Studenta wraz z miarą wielkości efektu d Cohena, wielozmiennową regresję krokową i modelowanie równań strukturalnych. Stopień trudności i poprawność przeprowadzonej analizy statystycznej stanowi potwierdzenie kompetencji Doktorantki w tym obszarze.

Rezultaty analizy statycznej potwierdziły w dużym stopniu założony model badawczy: dla grupy reprezentującej poziom średni kształcenia i osobno dla grupy reprezentującej poziom wyższy kształcenia - zarówno dla czynników odpowiedzialnych za podejmowanie adaptacyjnych decyzji dotyczących kariery zawodowej, jak i dla czynników odpowiedzialnych za podejmowanie nieadaptacyjnych decyzji dotyczących kariery zawodowej. Rozpoznane zależności w czterech modelach strukturalnych były takie same dla porównywanych poziomów kształcenia, chociaż wskaźniki liczbowe (siła związków) przyjmowały różne wartości. Należy pokreślić dokładność opisu rezultatów analizy ilościowej uzyskanych danych. Mam jednak uwagę dotyczącą poprawności sporadycznego posługiwania się pojęciem zależności/związku wprost proporcjonalnego i odwrotnie proporcjonalnego w opisie rezultatów analizy statystycznej - korelacyjnej. Uwaga dotyczy także sporadycznie pojawiającego się terminu: łączy się lub łączą się w odniesieniu do związku korelacyjnego.

Na podkreślenie zasługuje ostatnia część pracy a mianowicie dyskusja, w której Doktorantka trafnie odwoływała się do teoretycznych koncepcji, modeli i wyników innych badaczy w celu wyjaśnienia uzyskanych przez nią rezultatów. W dyskusji nawiązywała także do zależności o charakterze rozwojowym, do zmian i procesów rozwojowych, co było w pełni uzasadnione ze względu na zróżnicowany wiek osób badanych. Tę część pracy uważam za interesującą. Wysoko oceniam sposób prowadzenia dyskusji, który wskazuje na przygotowanie Doktorantki do krytycznej analizy własnych badań, jak i krytycznej analizy wyników badań innych badaczy i ich interpretacji.

Wskazane wyżej uwagi, czy propozycje odmiennego podejścia do problemu nie obniżają wartości pracy. Decyzja o konstrukcji modelu i wyborze zmiennych oraz narzędzi pomiarowych jest decyzją przysługującą każdemu badaczowi.

Konkluzja

Autorka dysertacji wykazała się wystarczającymi kompetencjami w zakresie tworzenia teoretycznej perspektywy badawczej, będącej podstawą projektowania badań, formułowania problemu badawczego, hipotez badawczych i doboru technik badawczych, analizy ilościowej i jakościowej wyników badań oraz ich dyskusji, a także samokrytycznego podejścia do efektów własnej pracy i tworzenia perspektywy dalszej eksploracji naukowej

w interesującym ją obszarze.

Kandydatka do stopnia doktora Pani mgr Anna Stachyra-Sokulska – przedstawiła w dysertacji oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazała się wiedzą teoretyczną w dyscyplinie oraz kompetencjami w zakresie prowadzenia pracy naukowej.

Przedstawiona do recenzji dysertacja doktorska przygotowana przez mgr Annę Stachyra-Sokulską spełnia wymagania określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 roku wraz z późniejszymi zmianami Dz. U. z 2016 r., poz. 882 i 1311, art 13.1.

Wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Anny Stachyra-Sokulskiej do dalszych etapów postępowania

.....Hanna Liberska.....

dr hab. Hanna Liberska, prof. uczelni

Bydgoszcz, 10 marca 2021 r.