

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr. Bartosza Hojnackiego pt. „Osobowościowe i organizacyjne predyktory zachowań kontrproduktywnych i efektywności menedżerów”, napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Beaty Pastwy – Wojciechowskiej i promotora pomocniczego, dr. Zdzisława Nieckarza w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego

W przedstawionej recenzji skoncentruję się na ocenie zmian jakie mgr Bartosz Hojnacki wprowadził do nowej wersji swojej dysertacji doktorskiej, ponieważ sugestię ich dokonania sformułowałem w konkluzji recenzji jej wersji pierwszej. Jednakże w celu przedstawienia ogólnej konkluzji oceny nowej wersji, zamieszczam w odniesieniu do treści nieprzepracowanych także opinie z poprzedniej recenzji.

1. Ocena zmian w strukturze i stronie formalnej pracy

Dobra struktura pracy zazwyczaj pozwala na wstępną orientację, co do poprawności kroków raportowanego procesu badawczego oraz zgodności jej treści z tematem. Porównanie struktury pracy na podstawie spisu treści wersji przepracowanej i wersji pierwotnej pozwala zauważyć kilka bardziej lub mniej korzystnych zmian.

Po pierwsze zmodyfikowano temat pracy, włączając do niego konstrukty „organizacyjne predyktory zachowań kontrproduktywnych” i „efektywność menedżerów”, co zwiększa zasadność uwzględnienia w pracy teorii organizacyjnych, a tym samym podnosi zgodność tematu i treści recenzowanej dysertacji doktorskiej. Praca zawiera obecnie 203 numerowane strony, wcześniej 175. Część teoretyczna ma obecnie 90 stron (9 – 99), wcześniej 87.

Zmieniony został temat, niestety nie zmienia się wystarczająco samo streszczenie. Nadal jako cel widnieje jedynie „zbadanie jak zmienne osobowościowe wiążą się z zachowaniami kontrproduktywnymi oraz efektywnością menedżerów w obrębie jednej organizacji”. W temacie dodano konstrukt „predyktory organizacyjne”, ale cel zamieszczony w streszczeniu tego nie uwzględnia. Nie uwzględniono także wyników dotyczących związku predyktorów organizacyjnych z CWB i efektywnością. Zabrakło Doktorantowi należytej konsekwencji i staranności.

Po za tym dodano Wstęp, który jest jednak bardziej opisem zawartości rozdziałów niż wprowadzeniem w podjętą problematykę, czemu poświęcono tylko początkowe cztery zdania. Za niekorzystane dla jakości struktury pracy i raportowania analiz wyników uważam przedstawienie analiz regresji w Załączniku, o czy piszę jeszcze niżej.

Z kolei korzystana zmiana dotyczy kolejności i liczby rozdziałów. Teraz *Cechy Indywidualne* to *Rozdział II*, a *Teorie organizacyjne* to *Rozdział III*, co interpretuję jako podniesienie, zgodnie z tematem, znaczenia cech indywidualnych w wyjaśnianiu zachowań kontrproduktywnych i efektywności menedżerów.

Rozdział IV przyjął tytuł *Badanie własne* zaś w jego podrozdziałach, teraz już prawidłowo, pytania badawcze wyprzedzają opis metody. Tytuł żadnego rozdziału nie uwzględnia nominalnie hipotez, ale tym razem pojawiają się w treści pracy. Poszerzona część empiryczna liczy obecnie 52 strony bez *Dyskusji i Wniosków*, wcześniej 34, co jest zmianą pozytywną. Cały Rozdział IV *Badanie własne* liczy obecnie 70 stron (99-169) i nadal jest objętościowo skromniejszy niż część teoretyczna. W Rozdziale IV wyodrębniono tytuły podrozdziałów: 4.5.4 *Modele predykcyjne*, 4.5.5 *Ustalenie relacji między zachowaniami kontrproduktywnymi a realizacją/ brakiem realizacji wyników oraz* 4.5.6 *Ustalenie różnic międzyplciowych w kontekście przeprowadzanych analiz*, co nie oznacza jednak istotnych zmian treści, a głównie uszczegółowienie struktury. Korzystna formalna zmiana struktury polega na włączeniu do rozdziału 4.5.4.1 Tabel 32 i 33, które w istocie przedstawiają w innej formie przypisanie obserwacji testowych do klas „nie realizuje” i „realizuje” wynik. Natomiast do rozdziału 4.4.4.2 włączono Tabele 36 i 37, które w innej formie przedstawiają obserwacje oparte na kryteriach decyzyjnych uruchamiania CWB. Z podobną myślą włączono Tabele 39 i 40. Zmiana jest formalna, gdyż nie są to nowe wyniki, a tylko przeniesione z dyskusji wyników w wersji pierwszej.

Numery podrozdziałów, które w pierwszej wersji były wewnątrz tekstu, ale nie było ich w spisie treści, zostały teraz w tekście po prostu usunięte. Tym samym utworzono, szeregi podrozdziałów bez numerów, co nie wydaje się optymalnym rozwiązaniem. Z kolei korelacje przedstawione są aktualnie w takim porządku jak opisy teoretyczne zmiennych indywidualnych. Bibliografia została uporządkowana i poprawiona. Niestety nadal są pomyłki w cytowaniu, mimo zwrócenie na nie uwagi w recenzji poprzedniej wersji pracy. Np. w tytule Rysunku 1, kolejność autorów tekstu, na którym rysunek oparto nadal nie jest poprawna.

Podjęto wysiłek poprawy interpunkcji. Uporządkowano numerację tabel i wprowadzono do nich symbole statystycznie, ale niezbyt konsekwentnie. Np. Tabela 7 zawiera symbole, a Tabela 20 nazwy parametrów rozkładów statystycznych. Te ostatnie też są stosowane niekonsekwentnie. Na dobitkę w adnotacji do Tabeli 20 Autor wyjaśnia symbole, których w niej nie ma. Nadal istnieją zapisy współczynnika korelacji (np. s. 48, s. 116) za pomocą przecinka i wartości liczbowej po nim (,45, a nie .45 lub 0,45 jak przyjęto w innych częściach pracy). Inaczej mówiąc Doktorant poprawiając wymienione mankamenty formalne nie wykazał należytej staranności.

2. Strona merytoryczna części teoretycznej

Zachowania kontrproduktywne

Przegląd definicji i klasyfikacji zmiennej objaśnianej, tzn. zachowań kontrproduktywnych, dokonany w pierwszej wersji dysertacji został oceniony jako przedstawiony poprawnie, jednakże niezbyt głęboko. Nic się w tym względzie nie zmieniło. Nadal przegląd kończy się tym samym lapidarnym wnioskiem, że „zachowania kontrproduktywne są wewnętrznie bardzo skomplikowanym zjawiskiem” a „ próby ich kategoryzacji są pomocne w rozumieniu poprzednich badań oraz rozwijaniu wiedzy w kolejnych badaniach” (s. 12). Natomiast na s. 9 Autor dodaje, że zamieszczoną tam definicję CWB przyjmuje na potrzeby niniejszej pracy.

Do opisu modeli zachowań kontrproduktywnych zgodne z oczekiwaniami względem pierwszej wersji pracy dołączono komentarze oparte na publikacjach polskich autorów (Turek, Baka, Derbis i Filipkowski, Macko i Gruziński). Tabela 1 *Przykłady badań przeprowadzonych w meta-modelu i Martinko, Gundlach i Douglas* została uaktualniona o badania przeprowadzone po roku 2012.

Podtrzymuję opinię, że Doktorant trafnie wskazuje na słabe strony natury psychologicznej, etycznej, prawnej oraz społecznej metod subiektywnych i obiektywnych pomiaru CWB. A także na słabości pomiaru drogą badań typu *exit surveys*, czy metodą 360 stopni. Ta świadomość metodologiczna Doktoranta oznacza, że opowiedzenie się za metodą samoopisu w konkluzji dyskusji nad ograniczeniami w pomiarze CWB także jest świadome, a nie przypadkowe. Podobnie podtrzymuję opinię, że Doktorant samodzielnie wskazuje na pewne podobieństwa koncepcji Goffmana i koncepcji anomii Mertona. W obu pojawiają się elementy dotyczące adaptacji jednostki w formie wtórnego przystosowania, które dotyczą m.in. uzyskiwania legalnych gratyfikacji za pomocą nielegalnych środków.

W świetle pozytywnych efektów poszerzenia tematu pracy o „predyktory organizacyjne” i „efektywność menedżerów”, poświęcenie w pracy dużej uwagi koncepcjom socjologicznym Mertona, Goffmana i Webera, które kładą nacisk na społeczne predyktory potencjalnych CWB, jest teraz uzasadnione.

Cechy indywidualne

Reakcja Doktoranta na moje krytyczne recenzyjne uwagi, co do raportowanych analiz cech indywidualnych jako predyktorów CWB i efektywności menedżerów jest zdawkowa. Na początku *Rozdziału II Cechy indywidualne*, dodaje dokładnie trzy zdania, których konkluzja głosi, że „Całość ma stanowić ułatwienie dostrzeżenia związków wybranych cech indywidualnych z zachowaniami kontrproduktywnymi”. Jednakże nadal to Czytelnik musiałby sobie znaleźć w cytowanych teoriach i badaniach argumenty, które związki uzasadniają. I nadal analizy nie prowadzą ani do pytań, ani do hipotez.

Poza tym na końcu rozdziału 2.2.4 *Związki samooceny z zachowaniami kontrproduktywnymi*, Doktorant dodaje czternastowierszowe podsumowanie, podkreślając ogólnikowo, że samoocena to konstrukt skorelowany z wieloma zmiennymi, ale nie ma tam mowy o związkach z CWB, czy efektywnością menedżerów, a przecież tego dotyczy temat pracy.

W rozdziale 2.3 *Afektywność*, włączono do opisu badania Baki (2015) oraz Baki i Derbisa (2013), dotyczące związków negatywnej i pozytywnej afektywności z CWB. Poza tym wydłużono ostatnie zdanie, podkreślając niezbędność uwzględnienia tego konstrukt „... ze szczególnym zwróceniem uwagi na współzmiennność poziomów afektywności z atrybucjami poznawczymi oraz częstotliwością zachowań kontrproduktywnych. I to wszystkie zmiany.

Oprócz drobnych korekt językowych nic się nie zmieniło w rozdziałach „Poczucie własnej skuteczności” oraz „Umieszczenie kontroli”. W tej sytuacji aktualna jest ocena tej części z pierwszej wersji pracy. Wszystkie zmienne uwzględnione w projekcie jako cechy indywidualne (inteligencja emocjonalna, samoocena, afektywność, poczucie własnej skuteczności, umiejscowienie kontroli) opisywane są w kolejnych rozdziałach wg jednego pomysłu i schematu. Stąd wszystkie posiadają podobne zalety i wady. W każdym Doktorant podejmuje próbę opisu: teorii zmiennej, badań związanych z nią bardziej lub mniej oraz konsekwencji dla funkcjonowania jednostki. Na pozytywne podkreślenie zasługuje obecność

subrozdziałów dotyczących związku danej zmiennej z CWB. Jednakże cytowane badania pozostają często w stosunkowo słabym związku z wcześniej opisywanymi w dysertacji teoriami danej zmiennej, a przynajmniej Doktorant nie czyni w tym względzie jasnych odniesień. Najlepiej pod tym względem wypada rozdział gdzie odniesienia koncepcji Rottera do CWB są wyrażane klarownie. Generalnie opisy zmiennych stanowią jedynie świadectwo ogólnej wiedzy psychologicznej Doktoranta na ich temat.

Owszem, Autor formułuje wnioski, np. że z przedstawionych koncepcji samooceny, wynika, niezależnie od sposobu jej zdefiniowania, że samoocena łączy się poznawczo i afektywnie z funkcjonowaniem jednostki, także z CWB. Z kolei badania cytowane w rozdziale o związkach samooceny i CWB, nie nawiązują do przedstawionych wcześniej w dysertacji teorii tak samooceny jak i CWB. I nadal analizy nie prowadzą ani do pytań, ani do hipotez.

Opisy zmiennych często uwzględniają rozwój konstruktów i opierają się na wielu źródłach, co jest walorem pracy, ale właściwie nie zawierają autorskich uwag krytycznych, co z kolei jest jej słabością. Konkluzje Doktoranta z przedstawionych opisów sprowadzają się do wniosku, że warto dany konstrukt wykorzystać do dalszych badań. Ze względu na tematykę dysertacji szczególnie ważny wydawałby się rozdział 2.2.2 *Znaczenie samooceny*. Jednakże nie znalazłem w nim prób budowania hipotez co do związku np. poziomu samooceny i CWB. Teorie i badania analizuje się w projektach badawczych jednak głównie po to, by stawiać problemy i hipotezy do testowania.

Teorie organizacyjne

W tym rozdziale Doktorant dokonał jedynie sporadycznych zmian językowych. Nadal uważam, że z perspektywy podjętego wyzwania badania związków predyktorów organizacyjnych z CWB i efektywnością menedżerów, opisy te są przebudowane i nazbyt odtwórcze. Jednakże, jak już wspomniałem wyżej, wobec dokonanego poszerzenia tematu, staje się uzasadnione uwzględnienie w dysertacji teorii organizacyjnych: anomii Roberta Mertona, instytucji totalnych Ervinga Goffmana i biurokracji Maxa Webera, które podejmują problem zależności funkcjonowania jednostki od wielkich grup społecznych i organizacji. Wynika z nich, m.in., wyjaśnienie, w jaki sposób kultura i struktura społeczna wpływa na zachowania niezgodne z obowiązującymi normami prawnymi. Np. Doktorant słusznie zauważa, że analizując koncepcję Mertona (2002), można wśród wyróżnionych przez autora wzorów przystosowania wskazać takie, które stanowią potencjalne źródło kontrproduktywności. Chodzi o innowację, czyli podążanie za celem jednocześnie korzystając z nielegalnych metod ich osiągnięcia.

3. Strona merytoryczna badań własnych

Uzasadnienie podjęcia badań i uzasadnienie wyboru grupy badanej

Doktorant w przepracowanej wersji pracy, w rozdziale 4.1, rozwinął uzasadnienie podjęcia badań, akcentując ich innowacyjność, polegającą na badaniu zachowań kontrproduktywnych z uwzględnieniem kombinacji czynników indywidualnych oraz sytuacyjnych (organizacyjnych) wraz z atrybucjami przyczynowymi a także rezultatami (efektywnością) menedżera. Można uznać, że w ten sposób wychodzi poza wcześniejsze badania tylko interakcji wybranych czynników indywidualnych i sytuacyjnych. Rozwija także uzasadnienie

podjętego empirycznie przez siebie wątku różnic płci w przejawianiu CWB, zachowań konstruktywnych, czy doświadczaniu stresu, o których donoszą inni badacze.

Na pytanie jaki jest powód wyboru przez Doktoranta menedżerów jako grupy badanej odpowiada w rozdziale 4.1.2, że pojedynczo żaden z pięciu wymienionych powodów nie jest powodem głównym, a wszystkie one stanowią przykład, dlaczego warto badać akurat menedżerów i podkreślają istotność ich funkcji w życiu organizacji. Przyjmuję ten argument.

Pytania badawcze i hipotezy

Korzystna zmiana to nowy i oczekiwany rozdział 4.1.1. *Pytania badawcze*, w którym Doktorant formułuje także hipotezy, w większości kierunkowe. W tym kontekście wartościowe jest syntetyczne przedstawienie w Tabeli 5 empirycznych i teoretycznych podstaw sformułowanych hipotez na temat związków cech indywidualnych z CWB. Natomiast w Tabeli 6, na temat związków tychże cech i CWB z realizacją wyników biznesowych. Przedstawione zestawienia są trafne merytorycznie. Zaskakuje H4c: *Moc predykcyjna zmiennych indywidualnych ulegnie zmianie po usunięciu CWB z puli zmiennych. Doktorant nie podaje podstaw tych przewidywań.* Być może ta hipoteza postawiona jest więc *post factum*. Dlaczego w Pytaniu 5. *Jaka jest relacja pomiędzy częstością przejawiania zachowań kontrproduktywnych a realizacją/ brakiem realizacji wyników biznesowych?, efektywność pracy (stopień realizacji wyników) ma mieć charakter zmiennej niezależnej.* (s. 107). Z samego pytania tak nie wynika.

Model wyjaśniania zjawiska zachowań kontrproduktywnych

Przedstawiony w *Rozdziale 4.2.* na *Rysunku 3*, model opisany jako model wyjaśniania (?) zjawiska zachowań kontrproduktywnych *de facto* dotyczy także skutków CWB (na rysunku klatka - niska produktywność). Miałem w pierwszej recenzji zastrzeżenia co do celu przedstawienia modelu i jego struktury. Mam nadal. Pytałem, czy jest to model testowany, wszak znajduje w *Rozdziale IV Badania własne*, a część dysertacji zawierająca ten model odpowiada krokom badawczym, opisywanym np. przez J. Brzezińskiego, jako kontekst odkrycia. Krok - obraz struktury i przestrzeni zmiennych, jeszcze nie krok uzasadnienia. *W nowej wersji pracy Doktorat dołączył takie wyjaśnienie* (s. 110), z którego dla mnie nic nie wynika: „...zarówno powyższy egzemplarz (Rysunek 3, dopisek RD), jak i sam meta-model stanowi poniekąd (?) RD) odwołanie do teorii społeczno-poznawczej (przywołanej w rozdziale 2.4.4), gdyż przedstawione założenie odnoszące się do sposobu kształtowania zachowań (tutaj kontrproduktywnych) wpisuje się w trójkąt interakcyjny: jednostka (różnice indywidualne), zachowanie, środowisko (stałe sytuacyjne), opisywany przez Bandurę (2007)”.

Metoda

Do opisu grupy badanej na s.111 dodano jedno zdanie: „*Udział w badaniu był w pełni dobrowolny – po (?) stronie badanego przedsiębiorstwa wielokrotnie pojawiały się wznowienia informacji o możliwości przebadania się.*” Nie bardzo wiem jak rozumieć określenie „*po stronie badanego...*”. Nadal nie ma elementarnych informacji o wieku, stażu pracy czy wykształceniu osób badanych. Doktorant przecież na s. 114 wspomina, że pytania o te zmienne były w metryczce. Relatywnie niska liczba i sposób doboru przebadanych osób (n=131) z jednego przedsiębiorstwa ogranicza trafność wewnętrzną i zewnętrzną wyników.

Nie mam zastrzeżeń do operacjonalizacji zmiennych indywidualnych, atrybucji przyczynowych i CWB. Doktorant wyjaśnia na s. 114, że pomiarem wyników biznesowych rozumiany jako % realizacji wyników posiadanego zespołu jest miarą zobiektywizowaną poprzez kluczowe mierniki produktywności przyjęte w badanym przedsiębiorstwie oraz podaną menedżerom do wiadomości. Jeśli tak, to mój krytycyzm wobec tej miary słabnie, ale nie znika. Nie wiadomo bowiem nic o tym jaka ten wskaźnik powstaje. Doktorant pisze, że część z nich była bardziej wymierna, część z nich jakościowa i dały się kwantyfikować jedynie do poniżej lub powyżej planu.

Stałe sytuacyjne są mierzone/opisane w najlepszym razie na skali nominalnej i dotyczą ogólnikowego opisu obszaru działalności i lokalizacji organizacji. Na Rysunku 2 są jeszcze uwzględnione jej wartości kulturowe i struktura. W opisie miar i narzędzi (s.113) Doktorant to pomija – dlaczego? Wg mnie z próby uwzględnienia tzw. stałych sytuacyjnych nic nie wynika, gdyż te cechy sytuacji nie są brane pod uwagę w stawianiu pytań, ani tym bardziej hipotez.

Niestety, Doktorant nie podaje, a powinien i pisałem o tym w ocenie pierwszej wersji pracy, podstawowych charakterystyk psychometrycznych narzędzi z badań własnych. Podaje wartości z procesów ich powstawania. Np. w przypadku narzędzia SUPIN zaznacza, że wartości *alfa* Cronbacha zależą od wersji skali oraz rodzaju próby i podaje ich granice.

Wyniki

W opisie statystyk opisowych, poza niekonsekwencją w zapisie danych liczbowych mniejszych od zera, pozostała ocena „na oko” różnic między płciami. Test t-Studenta wskazał na statystycznie istotne różnice jedynie w zakresie lat doświadczenia menedżerskiego. Natomiast Doktorant w komentarzu do Tabeli 7 pisze, że na uwagę zasługuje np. różnica poziomu CWB. Dlaczego?

Jednakże samo badanie różnic płci, z uwagi na uwzględnienie w pytaniach badawczych, stało się uzasadnione.

Doktorant podtrzymuje tezę, że korelacje pomiędzy cechami indywidualnymi a atrybucjami poznawczymi (s. 117) oraz atrybucjami przyczynowymi (s. 119) stanowią wstęp do dalszych analiz, tzn. pozwalają oszacować, czy nie są ze sobą zbyt mocno skorelowane. Do szacowania współzmienności służy np. test Durbin-Watsona, oparty na autokorelacji reszt (Craney, Surles, James 2002).

Na s. 119 Autor informuje, że wyklucza regresję z głównego toku analiz na rzecz metod nieliniowych, gdyż lepiej wyjaśniają badane zjawiska. Wyniki analizy regresji zamieszcza w Załączniku 1 do pracy. Nie podzielam tej argumentacji. Przypuszczam, że w nowej wersji pracy po prostu mniej pracowite było dopięcie załącznika, niż wymagające głębszych zmian strukturalnych i merytorycznych włączenie jego zawartości w treść pracy.

Do poszerzenia opisu raportowanych wyników odniosłem się już wyżej, komentując na s.2 zmianę struktury *Rozdziału IV*. Nowe, skromne, analizy danych pojawiają się w rozdziale 4.5.6 (test t-Studenta i wskaźnik d-Cohena). Łączą się z pytaniem o różnice płci na badanych wymiarach. Niestety nie raportuje się w dysertacji sprawdzenia założenia o normalności rozkładów, ani nie komentuje wyników testu różnic. Nowe analizy nie wnoszą nic do wyjaśniania mechanizmów CWB i efektywności menedżerów. Doktorant nie wykonał, sugerowanych w recenzji pierwszej wersji doktoratu, analiz mediacyjnych.

Podtrzymuję opinię, że metoda drzewa decyzyjnego jest oryginalna, w psychologii stosowana rzadko. Raportowane modele drzewa decyzyjnego, np. przewidywania liczebności klas realizuje/nie realizuje wyników, czy modele przewidywania liczebności klas związanych z częstotliwością uruchamiania zachowań kontrproduktywnych, nie wydają się wnosić informacji wyjaśniającej mechanizm tych związków. Na przykład, co wnosi informacja, że "spośród 98 osób 25 osiągnęło najniższy wynik, a 12 najwyższy". Jednakże przedstawiona analiza drzew decyzyjnych ma swoją wartość opisową, która wzbogaca wiedzę nt. CWB.

Doktorant przyjmuje wyniki uzyskane tą metodą za podstawowe do udzielanie odpowiedzi na postawione przez siebie pytania badawcze oraz uznaje, że badane zmienne dobrze przewidują angażowanie się w zachowania kontrproduktywne, realizację wyników oraz realizację wyników w zależności od CWB. Jednakże sam zauważa, że zastosowanie metod analizy regresji liniowej (dla CWB) i logistycznej (dla realizacji wyników) nie dało już zadowalających efektów. Można było więc sprawdzić, predykcijną dla CWB i realizacji wyników, wartość interakcji wybranych zmiennych objaśniających.

Dyskusja wyników i wnioski

Przepracowanie dysertacji doktorskiej wzbudza oczekiwanie dokonania zmian także w dyskusji wyników i wnioskach. Trudno jest je znaleźć, zwłaszcza te merytoryczne. Struktura dyskusji, wg pytań badawczych, jest poprawna. Jeśli chodzi o zmiany dyskusji związanej z Pytaniem 1, to ich nie ma. Jednakże nie było też takich oczekiwań z mojej strony.

Pytanie 2 zostało beztrąsko pozostawione w starej formie, nawiązując do celu z pierwszej wersji, mimo przeformułowania na pytanie w rozdziale 4.1.1 w nowej wersji. Nie uaktualniono numeracji rysunków. Np. Doktorant powołuje się na Rysunek 5, który ma dotyczyć częstotliwości CWB, podczas gdy w tekście rysunek ten dotyczy macierzy pomyłek. Zmiana to przeniesie Tabeli 37 z dyskusji w pierwszej wersji do wyników w drugiej wersji (Tabela 36) oraz rozszerzenie dyskusji o krótkie podsumowanie (niestety, nie są to oczekiwane komentarze z różnych perspektyw teoretycznych) wyników dotyczących H2.

W odniesieniu do pytania 3 to, oprócz przeniesienia tabel z dyskusji do tekstu, zmienia się na korzyść jedynie odniesienie wyników do hipotez, co jednak nie ma charakteru dyskusji, ale podsumowania wyników.

Jeśli chodzi o pytanie 4 to także przeniesiono tabele do zasadniczego tekstu. Poszerzono podsumowanie o, raportowane już w pierwszej wersji dysertacji, wyniki korelacji CWB ze zmiennymi indywidualnymi, przeprowadzone dla podgrup „realizacja” i „brak realizacji wyniku”. Dodano także odniesienia do hipotez i, co ważne, tym razem podjęto dyskusję wyników porównując je z istniejącym stanem wiedzy. Nie mniej jednak, nie różni się ona zasadniczo od dyskusji na ten temat z wersji pierwszej. Doktorant nie skorzystał z sugestii przedstawionej w recenzji pierwszej wersji pracy, a wywiedzionej z cytowanych przez Niego badań (Villanuev i Sanchez, 2007), aby do badania relacji między np. inteligencją emocjonalną i wynikami biznesowymi przetestować model ze zmiennymi pośredniczącymi. Natomiast należy pozytywnie podkreślić, dokonaną już i w pierwszej wersji, interpretację roli samooceny dla uruchamiania zachowań kontrproduktywnych u osób z najniższą i najwyższą kontproduktywnością.

W dyskusji dotyczącej odpowiedzi na pytanie 5 znajduje się nowy wątek różnic płci, wcześniej też eksponowany w treści. Jednakże niesłusznie przedkłada się w niej wyniki analizy korelacji i analizy drzew decyzyjnych nad wyniki testu t-Studenta. Przecież

postawione pytania badawcze ukierunkowane są na testowanie zależności nomotetycznych, a nie idiograficznych. Tymczasem Doktorant, niestety, za walor uważa rozpatrywanie każdego respondenta z osobna, a porównywanie parametrów rozkładów zmiennych dla danych zagregowanych za słabość. Poza tym, należało najpierw zbadać spełnienie warunków stosowania testu t-Studenta, a nie założyć (s. 162) ich spełnienie.

Do Wniosków przeniesiono z dyskusji wyniki, wg mnie niewiele mówiącą, bo nie posiadającą parametrów statystycznych, wizualizację zależności pomiędzy zmiennymi. Taki model przypomina raczej koncepcję do testowania. Nie we wnioskach jest miejsce na informację, że „...otrzymane wyniki są uśrednionymi na podstawie 10-krotnej walidacji skośnej podczas testowania modelu na losowo wydzielonym podzbiórze danych”.

Poza tym, nie uzyskuje się kontroli czynników organizacyjnych drogą celowego badania wyłącznie osób z tej samej firmy (s. 162). Trafne i rzetelne wyniki zapewnia dobór losowy próby z wielu firm, przy czym ich liczebność musi być związana z liczbą badanych zmiennych. Jednakże Doktorant pisze, że świadomie godzi się na obniżenie trafności zewnętrznej i błędnie sugeruje, że badanie menedżerów tylko z jednej organizacji podnosi trafność wewnętrzną i treściową (s. 167). Tymczasem trafność wewnętrzna to stopień, w jakim badanie jest wolne od błędów, a wariancja pomiaru zmiennych objaśnianych wynika tylko ze zmiennych niezależnych. Trafność teoretyczna dotyczy tego jak teoria i dowody empiryczne uzasadniają procedury i narzędzia zastosowane w podjętym obszarze badań. W jaki więc sposób badanie przeprowadzone w jednej firmie podnosi trafność wewnętrzną i treściową, kosztem trafności zewnętrznej?

Jednakże Doktorant ma świadomość części ograniczeń związanych z badaniem CWB, a jako perspektywę dalszych badań wskazuje obecnie metodę analizy SEM.

4. Podsumowanie

W przedstawionej do recenzji wersji pracy doktorskiej mgr. Bartosza Hojnackiego, zatytułowanej obecnie ” *Osobowościowe i organizacyjne predyktory zachowań kontrproduktywnych i efektywności menedżerów*” podjęto próbę dokonania zmian względem wersji pierwszej. Jednakże wnikliwa analiza obydwu wersji, dokonana w oparciu o uwagi sformułowane przeze mnie względem wersji pierwotnej, prowadzi do wniosku, że zmiany są niewystarczające, a Doktorant dokonując ich nie wykazał należytej staranności.

Zasadnicze zmiany dotyczące struktury polegają głównie na zmianie kolejności rozdziałów, usunięciu numerów podrozdziałów w tekście lub przeniesieniu do części zasadniczej wyników raportowanych pierwotnie w dyskusji. Symbole statystyczne i zapisy wartości liczbowych nadal są używane niekonsekwentnie, wg różnych standardów lub poza nimi.

Nie dokonano oczekiwanego pogłębienia analiz teoretycznych relacji badanych zmiennych. Nadal analizy teoretyczne nie są krytyczne oraz nie prowadzą ani do pytań badawczych, ani do hipotez.

Nadal nie jest jasna rola ważnego *Rysunku 3*, opisany jako model wyjaśniania CWB. Czy to jest jakiś model inspirujący/koncepcyjny, nie można bowiem uznać go za model testowany. Także nadal nie podano podstawowych charakterystyk psychometrycznych narzędzi z badań własnych. Zastosowano test psychometryczny bez zbadania charakterystyki rozkładów porównywanych zmiennych, o których z literatury przedmiotu wiadomo, że zazwyczaj nie mają rozkładu normalnego.

Postawione pytania badawcze ukierunkowane są na testowanie zależności nomotetycznych, tymczasem Doktorant za walor uważa rozpatrywanie każdego respondenta z osobna, a porównywanie parametrów rozkładów zmiennych dla danych zagregowanych za słabość. Doktorant błędnie sugeruje, że badanie menedżerów tylko z jednej organizacji podnosi trafność wewnętrzną i treściową wyników.

Niepoprawnie zwykle korelacje pomiędzy zmiennymi, zamiast np. autokorelacji reszt, posłużyły do szacowania „na oko” współzmienności. Doktorant nie wykonał, sugerowanych w recenzji pierwszej wersji doktoratu, analiz mediacyjnych.

W dyskusji wyników i wnioskach nie ma spodziewanych odniesień merytorycznych do efektów zmian treści dysertacji.

5. KONKLUZJA

W świetle powyższych argumentów doszedłem z przykrością do wniosku, że zmiany dokonane w drugiej wersji dysertacji doktorskiej mgr. Bartosza Hojnackiego pt. **„Osobowościowe i organizacyjne predyktory zachowań kontrproduktywnych i efektywności menedżerów”** są niewystarczające. Z perspektywy wymogów stawianych pracom doktorskim w dyscyplinie psychologia, w przedstawionej do recenzji wersji, mankamenty pracy przeważają nad jej walorami. Wnioskuje zatem o nie kierowanie pracy do dalszych etapów postępowania we wszczętym procesie doktoryzowania.