



dr hab. Romana Kadzikowska-Wrzosek
Wydział Psychologii w Sopocie
Uniwersytet SWPS

Sopot, 20.04. 2026 r.

Recenzja rozprawy doktorskiej Pani mgr Marty Koch -Kozioł
pt. „ *Samoskuteczność i prężność psychiczna a wypalenie zawodowe w kontekście
dobrostanu psychicznego szkolnych doradców zawodowych*”
przygotowanej pod kierunkiem prof. dr hab. Beaty Pastwy-Wojciechowskiej.

Tematem dysertacji jest związek między poczuciem własnej skuteczności, prężnością psychiczną a wypaleniem zawodowym oraz dobrostanem psychicznym osób pełniących rolę doradców zawodowych. Rozprawa ma układ typowy dla pracy empirycznej z psychologii i składa się z dwóch wyraźnie wyodrębnionych części: wprowadzenia teoretycznego oraz części metodologicznej. Pracę kończą rekomendacje dotyczące pożądanych i systemowych zmian w pracy doradców zawodowych, które zgodnie z wiedzą i doświadczeniem Doktorantki mogłyby istotnie poprawić sytuację zawodową oraz dobrostan tej grupy zawodowej. Praca zawiera także streszczenie w języku polskim i angielskim oraz bogatą bibliografię.



Wprowadzenie teoretyczne prezentuje koncepcje teoretyczne oraz wyniki badań dotyczące wszystkich zmiennych istotnych z uwagi na analizowany przez Doktorantkę problem badawczy. Autorka bardzo obszernie omówiła zagadnienie doradztwa zawodowego wskazując na kompetencje niezbędne do pełnienia tej roli, specyfikę zadań z nią związanych oraz istotną rolę doradcy zawodowego w wspieraniu uczniów w projektowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej. W tej części zabrakło jednak uzasadnienia dla zajęcia się przez Doktorantkę problemem wypalenia oraz dobrostanu tej grupy zawodowej. Autorka co prawda podkreśla znaczenie zadań realizowanych przez doradców i wskazuje, że ważny jest ich dobrostan, aby mogli w pełni angażować się w wykonywanie swojej pracy. Nie jest to jednak argument specyficzny dla tej grupy zawodowej. Dodatkowo także zwraca uwagę, że osoby pełniące rolę doradcy zawodowego często nie posiadają odpowiedniego specjalistycznego przygotowania oraz, że programy szkolne przewidują zbyt mało godzin na kontakt uczniów z doradcą. Zwracając uwagę na te elementy Autorka jednocześnie nie odniosła się do omawianych w dalszej części modeli, które wyjaśniają czynniki istotne dla dobrostanu psychicznego oraz mechanizm wypalenia zawodowego, co mogłoby nadać dalszym analizom określony kierunek i wyraźnie wskazać na czynniki ryzyka dla dobrostanu i wypalenia specyficzne dla doradców zawodowych.



W rozdziale na temat poczucia własnej skuteczności Doktorantka omawia to pojęcie według niezrozumiałej kolejności. Zamiast wyjść od zaprezentowania klasycznej koncepcji i wyników Alberta Bandura – autora pojęcia „poczucie własnej skuteczności”, Doktorantka omawia inspirowane tą koncepcją i nie zawsze spójne z założeniami Bandury propozycje innych autorów. Wydaje się, że to właśnie w tej klasycznej koncepcji i założeniu Bandury dotyczącym tzw. „mikroanalitycznych badań” należałoby szukać uzasadnienia dla związku między poczuciem własnej skuteczności a wypaleniem oraz ewentualnie dobrostanem w grupie doradców zawodowych. W tym rozdziale zabrakło też omówienia koncepcji poczucia własnej skuteczności, która stała się podstawą operacjonalizacji tej zmiennej w badaniu własnym Doktorantki.

Rozdział na temat prężności psychicznej prezentuje to pojęcie zarówno z perspektywy badań Blocków oraz Blocka i Kremena, w których było ono rozumiane jako wymiar opisujący umiejętność dostosowania poziomu samokontroli do wymogów sytuacji, jak i z perspektywy badań z obszaru psychologii klinicznej i zdrowia, w których to pojęcie rozumiane jest jako zasób pozwalający na radzenie sobie ze stresem. Przeplatanie tych dwóch sposobów konceptualizacji prężności psychicznej bez wskazania na te istotne różnice powoduje, że miejscami wywód jest niejasny i niespójny. Dodatkowo, skoro Autorka w dalszej części przyjmuje założenie, że



prężność psychiczna pełni rolę mediatora w związku między poczuciem własnej skuteczności a dobrostanem, to w tym rozdziale powinno znaleźć się uzasadnienie dla zakładanej mediacji. W jaki sposób można uzasadnić, że mechanizm związku między poczuciem własnej skuteczności i dobrostanem psychicznym polega na wpływie poczucia własnej skuteczności na prężność psychiczną? Czy Autorka zna modele, wyniki badań, które wskazują, że to poczucie własnej skuteczności przewiduje poziom prężności psychicznej?

W rozdziale na temat wypalenia zawodowego Autorka ponownie omawia to zagadnienie według niezrozumiałej kolejności. Znacznie jaśniejszy stałby się przekaz Doktorantki, gdyby rozdział ten rozpoczęła od omówienia klasycznej koncepcji Maslach, a następnie zaprezentowała pozostałe modele, dla których ta koncepcja jest punktem odniesienia. Dodatkowo warto byłoby wyjaśnić dlaczego Autorka uwzględniając specyfikę badanej grupy zdecydowała się na wybór określonego modelu teoretycznego oraz określonego sposobu operacjonalizacji tej zmiennej w badaniu własnym. W rozdziale tym na s. 76, Doktorantka błędnie zapisała , stosując formę męską do autorki Ayali Pines. Ponieważ rozprawa zakłada określone relacje między wypaleniem zawodowym a dobrostanem psychicznym, Autorka powinna jasno określić zarówno zakres i granice tych pojęć, jak i uzasadnić relacje między nimi.



Na s. 91 i 93 w rozdziale na temat wypalenia znalazły się dwie bardzo dobrze opracowane przez Autorkę tabele prezentujące wymagania (Tabela 5) oraz zasoby (Tabele 6) . Mogłyby one stanowić dobry punkt wyjścia do analizy specyfiki wymagań oraz zasobów związanych z rolą zawodową doradców oraz dać postawę stworzenia spójnego modelu teoretycznego dla całej pracy. W tej części Autorka przygotowała także bardzo dobre podsumowanie wyników badań na temat czynników przyczyniających się do wypalenia (Tabela 7) oraz chroniących przed wypaleniem (Tabela 8). Stanowi to bardzo dobry przykład syntezy, której we wprowadzeniu przydałoby się więcej.

Ostatnia część wprowadzenia teoretycznego prezentuje koncepcje teoretyczne oraz wyniki badań dotyczące dobrostanu psychicznego zarówno w ujęciu hedonistycznym, jak i eudajmonistycznym oraz integrujący te podejścia model Keyesa. Rozdział na temat dobrostanu psychicznego kończy omówienie wyników badań dotyczących dobrostanu głównie w grupie nauczycieli, chociaż tytuł sugeruje, że analiza jest szczególnie skoncentrowana na grupie doradców zawodowych. Autorka przywołuje wyniki licznych badań, które obrazują kondycję psychiczną ogółu nauczycieli. Dane dotyczące doradców zawodowych pojawiają się dopiero w ostatnim akapicie, gdzie przywołano zaledwie dwa badania i na tym przywołaniu kończy się ta



część pracy. Brakuje zatem po dokonaniu analizy , przytoczeniu wyników badań, autorskiego podsumowania kończącego rozdział.

Podsumowując ocenę części teoretycznej dysertacji należy zwrócić uwagę na kwestię formalną dotyczącą proporcji analizy do syntezy. Autorka w niewielkim stopniu dokonuje syntezy, która służy budowaniu nowej wiedzy i dzięki której mogłoby wybrzmieć jasne stanowisko Autorki ściśle powiązane z analizowanym problemem badawczym. Zamiast tego tekst wprowadzenia, to szczególnie w fragmentach prezentujących wyniki badań katalog nazwisk i danych empirycznych. Powiązane z tym problemem jest rzadkie korzystanie przez Doktorantkę z akapitów.

Niezależnie od sformułowanych uwag, głównie o charakterze formalnym uważam, że wprowadzenie teoretyczne potwierdza dużą wiedzę Autorki na temat poruszanego w dysertacji problemu. Doktorantka zna zarówno klasyczne koncepcje psychologiczne, inspirowane tymi koncepcjami nowsze modele, a także prowadzone w oparciu o nie wyniki badań empirycznych. Bardzo cenne jest praktyczne doświadczenie Autorki i jej rozległa wiedza na temat specyfiki roli doradców zawodowych zarówno w kontekście wymagań, odpowiedzialności jak i konsekwencji dla kondycji psychicznej osób pełniących te rolę. Jednocześnie uważam, że wprowadzenie zmian do tej części rozprawy jest konieczne dla poprawy jakości wyводу Doktorantki oraz uzasadnienia



zarówno problemu badawczego, jak i schematu analizy danych.

W drugiej metodologicznej części rozprawy Autorka na s. 116 prezentuje „Problem i cel badań”. Sposób tej prezentacji jest jednak nieprecyzyjny i wymaga poprawy. Doktorantka porusza w tym miejscu różne wątki: uzasadnia wybór tematu, ponownie dokonuje przeglądu literatury na temat stresu w grupie nauczycieli oraz prowadzi dyskusję nad narzędziami. Autorka podkreśla pionierski charakter pracy, opierając go wyłącznie na zmianie grupy badanej (doradcy zawodowi) i narzędzia pomiaru. Zabrakło wskazania, dlaczego akurat ta grupa jest specyficzna i badanie relacji między wskazanymi zmiennymi może dostarczyć nowej wiedzy. W tekście pojawia się nagromadzenie konstruktów z różnych porządków: poradnictwo konstruktywistyczne, praca emocjonalna, model JD-R, samoskuteczność Bandury oraz dobrostan i ponownie brakuje syntezy. Doktorantka skupia się na uzasadnianiu wyboru narzędzia zamiast na uzasadnieniu potrzeby zbadania konkretnej relacji między konstruktami psychologicznymi. Autorka wydaje się utożsamiać brak zastosowania konkretnego narzędzia (Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego – OLBI) w danej grupie zawodowej z problemem badawczym. Podsumowując, ten fragment wymaga radykalnego skrócenia części opisowej na rzecz precyzyjnego wskazania: jakiej konkretnej wiedzy o mechanizmach wypalenia i relacji między wypaleniem a



dobrostanem psychicznym brakuje w dotychczasowych badaniach i jak badania własne mają tę lukę wypełnić.

Prezentacja pytań badawczych i hipotez zawiera wewnętrzną sprzeczność między deklarowanym charakterem eksploracyjnym a próbami testowania zaawansowanych modeli mediacyjnych i moderacyjnych. Zaprezentowany na s.119 Rysunek 5 „Model teoretyczny badań własnych”, to raczej schemat analizy statystycznej, który potwierdza zakładany weryfikacyjny, a nie eksploracyjny charakter analizy. Dodatkowo należy podkreślić, że skoro literatura (jak sama Autorka na to wskazuje) obfituje w dane dotyczące relacji między analizowanymi zmiennymi, w tym dane empiryczne dotyczące nauczycieli i częściowo także doradców zawodowych, to badanie doradców zawodowych w polskim systemie oświatowym jest zdecydowanie badaniem weryfikacyjnym (sprawdzeniem, czy znane modele działają w badanej grupie), a nie eksploracyjnym.

Weryfikacyjny, a nie eksploracyjny charakter badania sugeruje także sposób sformułowania pytań badawczych i hipotez. Doktorantka formułuje dużą liczbę pytań badawczych- jest ich aż 11 i 6 hipotez. Liczbę pytań można zredukować, ponieważ pytania o korelacje proste (2, 3, 4) są zawarte w pytaniach o regresję/wariancję (9), a



pytania o mediacje (10, 11) to de facto rozwinięcie pytań o związki bezpośrednie. Pomocne byłoby zbudowanie spójnego modelu teoretycznego, który pozwoliłby wyprowadzić pytania badawcze dotyczące możliwych relacji między zmiennymi. Z kolei hipotezy od 1-4 są dosyć oczywiste. Dla hipotez zakładających mediacje brakuje natomiast jasnego uzasadnienia. Badanie ma charakter badania korelacyjnego, a to oznacza, że niewłaściwe jest posługiwanie się przez Doktorantkę w pytaniach i hipotezach pojęciem „wpływ”.

Szczególnie poważnym problemem recenzowanej dysertacji jest liczebność oraz sposób doboru osób do grupy badanej. Opisany w rozdziale metodologicznym „nieprobabilistyczny dobór okolicznościowy” w praktyce sprowadza się do zgromadzenia próby incydentalnej ($N = 105$), silnie obciążonej błędem selekcji (osoby zrzeszone w stowarzyszeniach, współpracownicy Autorki). Na s.131 Doktorantka napisała, że :” Ze względu na fakt, że osoby badane pochodzą z całej Polski, kwestionariusze zostały przekazane w formie elektronicznej wybranym osobom, które wyraziły zgodę na udział w badaniu.” Czy zatem badania miały charakter anonimowy? W połączeniu z samoopisowym charakterem narzędzi (ryzyko udzielania odpowiedzi zgodnie z aprobatą społeczną), uniemożliwia to realizację postawionego celu, jakim jest „ocena dobrostanu szkolnych doradców zawodowych”. Szczególnie krytycznie należy



ocenić stosowanie zaawansowanych statystyk wielowymiarowych (mediacje, regresje) na grupie dobranej w sposób uznaniowy, co stoi w sprzeczności z elementarnymi zasadami metodologii nauk społecznych.

Należy podkreślić, że Doktorantka jest świadoma tego poważnego błędów, ale świadomość błędu nie naprawia błędu. Naprawa wymagałaby ponownego przeprowadzenia badania na większej, w prawidłowy sposób dobranej reprezentatywnej grupie doradców zawodowych funkcjonujących w polskim systemie oświatowym.

Obszerną część prezentowanych wyników analizy statystycznej zajmują opisy korelacji między wiekiem a wszystkimi pozostałymi zmiennymi, różnic międzypłciowych w analizowanych zmiennych, analizy korelacji zmiennych z długością stażu oraz analizy różnic w zmiennych z uwagi na rodzaj placówki, w której osoby badane były zatrudnione. W części dotyczącej pytań i hipotez Doktorantka co prawda wspomina, że również takie analizy zostaną przeprowadzone, ale zarówno we wprowadzeniu teoretycznym, jak i w części prezentującej założenia nie napisano o spodziewanym wyniku tych analiz. Opis tych wyników analiz jest tak obszerny, że proporcjonalnie zajmuje dwukrotnie większą część niż opisu analizy, których celem



była odpowiedź na pytania i weryfikacja hipotez. Autorka dla każdej ze zmiennych prezentuje wyniki w tabeli i na wykresach, w zdecydowanej większości są to wyniki nieistotne.

Ponownie często Doktorantka odnosząc się do wyników analizy korelacji oraz porównań średnich między grupami napisała o „wpływie”, np. na s. 140 „Wiek badanych nie miał wyraźnego wpływu na ich umiejętności komunikacyjne, zdolność zarządzania procesem doradczym, kompetencje eksperckie ani radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Wyniki sugerują, że te cechy nie są bezpośrednio związane z wiekiem.” Podobnie na s.150:” Zarówno całkowita długość doświadczenia zawodowego, jak i liczba lat przepracowanych w roli doradcy zawodowego nie miały wyraźnego wpływu na autonomię, umiejętność panowania nad otoczeniem, poczucie osobistego rozwoju, relacje z innymi, cel życiowy ani samoakceptację. Wartości korelacji były niskie, a wyniki nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej, co sugeruje, że długość doświadczenia zawodowego nie ma związku z tymi aspektami dobrostanu.” Niekiedy Autorka odnosi się do nieistniejących hipotez, np. na s.151: „Wyniki okazały się nieistotne statystycznie. Oznacza to, że nie można potwierdzić hipotezy o związku stażu pracy, zarówno ogólnego jak i tego dotyczącego długości pracy w zawodzie doradcy zawodowego, z poziomem prężności .”



W niektórych miejscach jednak Doktorantka odnosi się do nieistotnych wyników tak, jak gdyby wskazywały one na rzeczywistą zależność. Błędem metodologicznym jest próba interpretacji wyników nieistotnych statystycznie jako „sugerujących” określone tendencje, np. analizując różnice w poziomie rozwoju osobistego i wyczerpania między typami placówek. Formułowanie wniosków o charakterze psychologicznym w oparciu o różnice nieistotne jest niedopuszczalne. Ten błąd Doktorantka powtarza w dyskusji kończącej rozprawę .

Sekcja dotycząca analizy moderacji (s. 165) jest niekompletna (nie ma informacji o przedziałach ufności) i błędna pod względem konstrukcyjnym.

Doktorantka nie wskazuje modelu teoretycznego uzasadniającego interakcję między zmiennymi, ani nie definiuje, która ze zmiennych pełni rolę moderatora (W), a która zmiennej niezależnej (X).Ponownie Autorka w tym miejscu podejmuje się interpretacji nieistotnego wyniku wskazującego na „tendencję statystyczną”. Opis metody analizy zawiera ponadto anachronizm (powołanie się na publikację Hayesa z 2013 roku w kontekście wersji makra PROCESS 4.3). Stosowanie tak zaawansowanych modeli przy skromnej liczebności próby (N=105) i braku jasnej hipotezy o charakterze interakcyjnym należy uznać za działanie nieuzasadnione merytorycznie.

Opis analizy kończy prezentacja dwóch modeli mediacyjnych, dla których



brakuje uzasadnienia teoretycznego. Autorka nie tylko wcześniej nie uzasadniła dlaczego w relacji między samoskutecznością a dobrostanem mediatorem jest prężność psychiczna i wypalenie, ale nie wyjaśniła także na czym ten mechanizm polega. Niezrozumiale jest także dlaczego skoro zmienna wyjaśniająca (samoskuteczność) i wyjaśniana (dobrostan) są takie same Doktorantka nie przeprowadziła jednej analizy mediacji i nie porównała efektu dwóch mediatorów.

Dyskusja podsumowująca dysertację w pierwszej części zawiera powtórzenie wyników przeprowadzonych analiz dotyczących związku analizowanych zmiennych z wiekiem, stażem pracy oraz porównań międzygrupowych ze względu na płeć i rodzaj miejsca zatrudnienia. To powtórzenie trudno zatem uznać za dyskusję. Odniesienie się do wyników analizy, której celem była odpowiedź na pytania badawcze oraz weryfikacja hipotez z kolei głównie polega na wskazaniu podobnych wyników badań innych autorów. Brakuje zatem pogłębionej interpretacji, odwołującej się do możliwych mechanizmów oddziaływania uwzględnionych w badaniu zmiennych. Autorka w dyskusji często przytacza dane liczbowe i błędnie je zapisuje (z kropką zamiast przecinka).

Znaczną część tej kończącej rozprawę sekcji zajmują rekomendacje. Jest to część interesująca, ale w niewielkim stopniu oparta na wynikach badania własnego, a



raczej na wiedzy Doktorantki i jej własnych doświadczeniach zawodowych. Są to postulaty, które prawdopodobnie zasadnie formułuje środowisko zawodowe doradców, jednak w rozprawie dyskusja powinna formułować rekomendacje, które odwołują się przede wszystkim do wyników badania własnego.

Podsumowując, z uwagi na wskazane w recenzji poważne błędy, przede wszystkim w części metodologicznej uważam, że rozprawa Pani mgr Marty Koch-Koziół nie może zostać uznana za poprawne rozwiązanie problemu naukowego. Ponieważ w mojej opinii przedstawiona praca nie spełnia wszystkich warunków określonych w art. 187 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r., ale jednocześnie ma ona potencjał na rzetelną analizę naukową, wnioskuję do Rady Dyscypliny Psychologia Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego o skierowanie ocenianej pracy Pani mgr Marty Koch-Koziół do poprawy.

Romana Kadzikowska-Wrzosek



**Uniwersytet
SWPS
Sopot**

