

Poznań, 21 maja 2019 r.

Prof. dr hab. Anna M. Zalewska  
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie  
Wydział Zamiejscowy w Poznaniu  
Instytut Psychologii

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgra Konrada Kulikowskiego  
„Nowe perspektywy modelu Wymagań i Zasobów Pracy - sprawność pamięci roboczej jako  
predyktor zaangażowania w pracę”  
napisanej pod kierunkiem dr hab. Jarosława Orzechowskiego  
dla Rady Instytutu Psychologii na Wydziale Filozoficznym UJ w Krakowie**

Problematyka rozprawy doktorskiej mgra Konrada Kulikowskiego nawiązuje do dwóch różnych obszarów badań psychologicznych: psychologii pracy i organizacji oraz psychologii poznawczej. Przedmiotem recenzowanej rozprawy jest analiza związków między funkcjonowaniem poznawczym pracowników a zaangażowaniem w pracę i wyczerpaniem pracą jako podstawowymi wymiarami dobrostanu zawodowego, wyróżnianymi w teorii Wymagań i Zasobów w Pracy (*Job Demands–Resources – JD-R theory*, Bakker, Demerouti, 2017). Funkcjonowanie poznawcze reprezentowane było w badaniach przez sprawność pamięci roboczej (pojemność pamięci i zdolność odświeżania – różnice indywidualne w systemie pamięciowym, odpowiedzialne za utrzymywanie dostępu do informacji niezbędnych w przebiegu złożonych procesów poznawczych, np. rozwiązywaniu problemów, planowaniu działań) i inteligencję płynną (zdolność do przetwarzania informacji niezależnie od posiadanej wiedzy, dostrzegania relacji, rozumowania, abstrahowania, rozwiązywania nowych problemów - w oparciu o nowe informacje, w nowych sytuacjach), a także dodatkowo przez obejmujący ich wspólną wariancję czynnik wyższego rzędu (ogólny czynnik g). Doktorant analizował bezpośrednie relacje między funkcjonowaniem poznawczym a zaangażowaniem (sprawdzając również, czy są moderowane przez wymagania i złożoność pracy) oraz relacje pośrednie uwzględniając w ramach zmiennych pośredniczących: zasoby pracy (społeczne), złożoność pracy i przekształcanie pracy (*job crafting*). Autor rozprawy testował również hipotezy dotyczące bezpośrednich i pośrednich relacji między zmiennymi reprezentującymi funkcjonowanie poznawcze a wyczerpaniem pracą, uwzględniając jako potencjalne mediatory wymagania i złożoność pracy.

Teoria JD-R, do której odwołuje się Autor rozprawy, jest jedną z najczęściej weryfikowanych empirycznie teorii w środowisku pracy. Wywodzi się z Modelu JD-R (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), w którym przyjmowano, że stres w pracy, dobrostan zawodowy pracownika, jego funkcjonowanie w pracy i zdrowie zależą od wymagań i zasobów w środowisku pracy. Zgodnie z tym modelem wysokie (nadmierne) wymagania prowadzą do wypalenia i utraty zdrowia, a zasoby wzbudzają procesy motywacyjne, wywołują zaangażowanie w pracę prowadzące do wysokiej efektywności pracowników. Wraz z rozwojem badań wzbogacano założenia teoretyczne: uwzględniono interakcje między wymaganiami i zasobami (zasoby buforują wpływ wymagań na wypalenie - Bakker, Demerouti, Euwema, 2005; a wymagania moderują relację między zasobami i zaangażowaniem - Bakker, Demerouti, 2008), rozszerzono pojęcie zasobów uwzględniając zasoby w

środowisku pracy i zasoby osobiste (np. poczucie skuteczności, ekstrawersję), wprowadzono także dodatkowe procesy, najpierw przekształcania pracy (*job crafting*), potem także podkopywania siebie (*Self-undermining*) (Bakker, Demerouti, 2014, 2017).

Można powiedzieć, że recenzowana rozprawa jest nawiązaniem do wskazywanych w artykule Schaufeli'ego i Tarisa (2014) problemów wymagających dalszych badań. Jednym z takich wyzwań jest postulat, aby w badaniach uwzględniać ignorowane dotąd zasoby osobiste, a także inne osobowościowe czynniki predysponujące (np. neurotyczność, czy pracoholizm). **Mgr Konrad Kulikowski trafnie zauważył, że chociaż w teorii JD-R uwzględniane są zasoby osobiste, zupełnie pomijane jest w nich funkcjonowanie poznawcze pracowników, pomimo dowodów z wielu badań, że jest ono bardzo ważnym wyznacznikiem poziomu wykonania i rodzaju wykonywanej pracy. Postanowił w swojej pracy tę lukę wypełnić i jasno sformułował ambitny i oryginalny cel rozprawy - zbadanie możliwości rozszerzenia teorii JD-R o założenie, że funkcjonowanie poznawcze stanowi formę zasobów osobistych, które sprzyjają zaangażowaniu w pracę i chronią przed wyczerpaniem w modelu uwzględniającym wymagania i zasoby w pracy.**

Autor rozprawy zaprojektował cykl 3 badań (uzyskując granty na wszystkie 3 projekty badań), zrealizował je w dużych i zróżnicowanych grupach pracujących osób dorosłych ( $n_1 = 175$ ,  $n_2 = 383$ ,  $n_3 = 191$ ). W każdym badaniu weryfikował hipotezy stosując zaawansowane analizy modelowania równań strukturalnych (SEM) ze zmiennymi latentnymi, które umożliwiały jednoczesne kontrolowanie wielu zmiennych uwzględnianych w badaniach. **Bardzo dokładnie przedstawił i uzasadnił przyjętą strategię analiz statystycznych. W kolejnych badaniach dokładnie przedstawiał procedury tworzenia wskaźników, testował modele pomiarowe przed właściwymi analizami modelowania równań strukturalnych, określał wskaźniki pozwalające na pozytywną weryfikację hipotez, dogłębnie i wnikliwie analizował uzyskane wyniki** (opierając się nie tylko na poziomie istotności), wskazywał na trudności i wątpliwości dotyczące jednoznacznej interpretacji niektórych rezultatów. **Te fragmenty pracy wskazują na bardzo wysokie kompetencje Doktoranta w zakresie metodologii i statystyki, wręcz mogą być polecane do przestudiowania osobom, które uczą się projektowania i interpretacji analiz SEM.**

Struktura recenzowanej rozprawy nie jest strukturą typową dla prac doktorskich. **Nie ma w niej wyraźnego podziału na rozdziały teoretyczne (zawierające teoretyczne koncepcje, wszystkie sformułowane problemy badawcze i hipotezy) i empiryczne** (przedstawiające osoby badane, przebieg badania, narzędzia lub/i materiał stosowany w badaniu oraz wyniki analiz). **Jak wspominałam już wcześniej, w pracy przedstawione są 3 badania, które stanowią celowo i logicznie zaplanowany cykl, w którym kolejne badania poszerzają lub uzupełniają badania wcześniejsze. Do tego zamysłu dostosowana jest struktura pracy, która bardziej przypomina strukturę pracy habilitacyjnej niż pracy doktorskiej.**

Przed pierwszym badaniem, w rozdziale 1 zatytułowanym „Wprowadzenie teoretyczne” **klarownie przedstawione są kluczowe dla pracy pojęcia:** koncepcja zaangażowania w pracę Schaufeli'ego w kontekście syntetycznie zaprezentowanej teorii JD-R, a także podstawowe pojęcia z zakresu funkcjonowania poznawczego, pamięć robocza i jej pojemność oraz inteligencja płynna (gf), ze

wskazaniem ich podobieństw i różnic. **Jedynie pojęcie wyczerpanie pracą, które konsekwentnie jest używane w opisie problematyki, pytaniach i hipotezach, nie zostało w tej części jednoznacznie zdefiniowane.** Nie jest jasne, aż do opisu wskaźników w badaniu 1 (rozdział 3), czy jest rozumiane jako synonim wypalenia zawodowego, które jest opisywane w literaturze jako zjawisko trójwymiarowe obejmujące wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i deprecjonowanie osiągnięć (Maslach, Jackson, 1981) lub dwuwymiarowe (np. wyczerpanie i zdystansowanie - Demerouti, Bakker, 2008), czy dosłownie oznacza tylko jeden z wymiarów wypalenia – wyczerpanie pracą.

W rozdziale 2 przedstawione są argumenty na rzecz ujmowania pojemności pamięci roboczej i inteligencji płynnej jako zasobów osobistych, przesłanki prowadzące do szczegółowych hipotez oraz dobrze uzasadnione hipotezy, w których generalnie oczekiwano, że wymiary funkcjonowania poznawczego są predyktorami wymagań i zasobów oraz zaangażowania i wyczerpania pracą.

Rozdział 3 prezentuje **badanie 1. (wstępne)**, metodę (osoby badane, procedurę, materiał, strategię analiz), wyniki analiz i ich dyskusję. **Nie mam zastrzeżeń do operacjonalizacji wskaźników badanych zmiennych. W pełni przekonuje mnie argumentacja Doktoranta na rzecz szacowania zaangażowania w pracę na podstawie dwóch wymiarów, wigoru i oddania się pracy** (przedstawienie dyskusji dotyczącej trafności 3 wymiarów zaangażowania, przywołania badań, w których sami Autorzy kwestionariusza UWES wykorzystywali tylko dwa jego wymiary dla oszacowania zaangażowania oraz wniosków z badań własnych nad trafnością polskiej wersji skali UWES w grupie 1400 pracowników). **Zaproponowany sposób pomiaru może rozwiązać problem stwierdzany w badaniach, że silne zaangażowanie, zwłaszcza wyrażane w silnym długotrwałym zaabsorbowaniu (*absorption*) jest negatywnie związane z motywacją (Britt et al., 2009) i efektami pracy (Lauring & Selmer, 2015), a więc w pewnych warunkach przestaje być pozytywnym wskaźnikiem dobrostanu i dobrego funkcjonowania w pracy (co podważa podstawowe założenie modelu i teorii JD-R).** Zgadzam się także z argumentacją, że najtrafniejszym wskaźnikiem wyczerpania pracą jest skala Wyczerpania (a nie wskaźniki wypalenia). Autor rozprawy mógł ją dodatkowo wzmocnić przywołując badania nad wyczerpaniem pracą (mierzone tylko skalą Wyczerpania z MBI - Maslach i Jackson (1986) prowadzone przez Autorów teorii JD-R (np. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, 2007). W badaniu 1. wykryto jedynie, że większa pojemność pamięci roboczej pośrednio poprzez wyższe zasoby pracy pozwala przewidywać wyższe zaangażowanie w pracę. Brak potwierdzenia dla wielu hipotez, zamiast rezygnacji z dalszej eksploracji związków, skłonił mgra Kulikowskiego do wnikliwej dyskusji teoretycznej i metodologiczno-statystycznej oraz rozszerzenia badań o dodatkowe zmienne: inny aspekt sprawności pamięci (zdolność odświeżania), złożoność pracy jako wyzwanie (*challenge* - pozytywne wymaganie pracy w odróżnieniu od wymagań-przeszkód *hindrance demands* utrudniających realizację celów) oraz czynnik g (czynnik wyższego stopnia, odzwierciedlający wspólną wariancję inteligencji płynnej - gf i sprawności pamięci roboczej).

W rozdziale 4 analogicznie przedstawione jest **badanie 2.** W tym badaniu zbadano dwa razy większą grupę, co pozwoliło na sprawdzenie stabilności modeli w porównaniach międzygrupowych. Uwzględniono dodatkową cechę „złożoność pracy” (wyzwanie), która mediowała związek dodatkowego wymiaru sprawności pamięci roboczej (oprócz jej pojemności, uwzględniono tutaj zdolność odświeżania informacji) z zaangażowaniem. Zastosowano także inny materiał do pomiaru

funkcjonowania poznawczego, który pozwolił na większą generalizację zreplikowanej prawidłowości wykrytej w badaniu 1, że pojemność pamięci roboczej pośrednio poprzez społeczne zasoby pracy pozwala przewidywać zaangażowanie w pracę. Wykryto również, że czynnik g pośrednio poprzez zasoby w pracy i złożoność pracy jest pozytywnie związany z zaangażowaniem. Dodatkowo okazało się, że czynnik g i inteligencja płynna chronią przed wyczerpaniem pośrednio poprzez zmniejszanie wymagań w pracy, a czynnik g i zdolność odświeżania informacji chronią przed wyczerpaniem poprzez zwiększanie złożoności pracy.

W dyskusji wyników Doktorant bardzo przekonująco uzasadnia potrzebę uwzględniania zdolności specyficznych i zdolności ogólnych, wskazując na ich zalety i ograniczenia. Zwraca także uwagę na fakt, że w pewnych warunkach (np. przy kontroli złożoności pracy) ujawnia się negatywny bezpośredni związek zasobów poznawczych (inteligencji płynnej czy pojemności pamięci roboczej w odniesieniu do materiału werbalnego) z zaangażowaniem, co można wyjaśniać brakiem dopasowania - negatywnym oddziaływaniem nadmiernych poznawczych zdolności w stosunku do złożoności wykonywanych w pracy zadań. Wskazuje także na trzy potencjalne mechanizmy pośredniczące w relacjach między funkcjonowaniem poznawczym a zaangażowaniem: 1) Pojemność pamięci roboczej może wyznaczać efektywność procesów społecznego poznania oraz efektywność interakcji społecznych i pracy w grupach wyznaczając poziom społecznych zasobów w pracy, które sprzyjają zaangażowaniu w pracę. 2) Związki wyższych poziomów zdolności odświeżania informacji i czynnika g z większą złożonością pracy, która sprzyja zaangażowaniu w pracę mgr Kulikowski tłumaczy hipotezą grawitacyjną. Zgodnie z nią pracownicy dążą (grawitują) w stronę prac, które są zgodne ich zdolnościami – większe zdolności (większa zdolność odświeżania oraz przetwarzania nowych informacji i rozwiązywania złożonych, abstrakcyjnych problemów) wiążą się z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy o większej złożoności, która sprzyja większemu zaangażowaniu. 3) Funkcjonowanie poznawcze prawdopodobnie sprzyja przekształcaniu pracy, aby pracę lepiej dostosować do posiadanych zdolności. Ten ostatni mechanizm jest weryfikowany w badaniu 3.

W rozdziale 5 wprowadzone i wyjaśnione jest pojęcie przekształcania pracy (*job crafting*), przedstawione są przesłanki dla hipotez oraz hipotezy dotyczące badania 3, metoda, uzyskane wyniki i ich dyskusja. W interpretacji i dyskusji wyników Autor rozprawy podkreśla, że tylko inteligencja płynna wiąże się z zaangażowaniem pozytywnie pośrednio poprzez *job crafting* zwiększający wyzwania w pracy. Zwraca także uwagę na fakt, że w tym badaniu zastosowano inne wskaźniki dla funkcjonowania poznawczego, pozwalające na ocenę, że pozytywny związek z zasobami w pracy wykazuje raczej pojemność pamięci w odniesieniu do materiału werbalnego niż niewerbalnego.

W rozdziale 6 znajduje się podsumowanie przeprowadzonych badań, implikacje teoretyczne i praktyczne oraz ograniczenia i kierunki dalszych badań.

Pracę **kończy dobrze dobrana i bardzo obszerna bibliografia** (ok. 350 pozycji głównie w j. angielskim), która wskazuje na szeroki zakres wiedzy Doktoranta w badanej problematyce. Jej uważna lektura wskazuje również **na duży dorobek publikacyjny kandydata (9 pozycji)**. **Potwierdzają to także informacje na stronie Google Scholar (od r. 2014 17 publikacji w recenzowanych czasopismach, w tym 6 w czasopismach z listy JCR, pozostałe z listy B)**. **Tak bogaty dorobek publikacyjny Doktoranta oraz zaprojektowanie i zrealizowanie opisanego w rozprawie cyklu badań dowodzą, że jest już**

**dojrzałym badaczem, który potrafi samodzielnie prowadzić badania, uzyskiwać dofinansowanie na swoje badania oraz publikować ich wyniki w czasopismach o zasięgu krajowym i międzynarodowym.**

Wyniki badań potwierdzają, że czynnik g, poziom inteligencji płynnej, pojemność pamięci roboczej i odświeżanie pamięci roboczej są pozytywnie powiązane z zaangażowaniem w pracę, chociaż związki są subtelne. Co interesujące, mimo silnych związków między nimi, każda z relacji dla zdolności specyficznych ma specyficzny charakter, jest pośredniczona przez inne zmienne. Dane przedstawione w rozprawie wskazują również, że czynnik g i poziom inteligencji płynnej chronią przed wyczerpaniem – są z nim negatywnie powiązane. **Rezultaty przedstawione w rozprawie stanowią argument na rzecz poszerzenia teorii JD-R o zasoby poznawcze pracowników, a zatem także istotny, oryginalny wkład w wiedzę z zakresu psychologii pracy i organizacji. Stanowią również znaczący wkład w wiedzę z obszaru psychologii poznawczej dostarczając informacji o powiązaniach kluczowych zmiennych reprezentujących funkcjonowanie poznawcze z funkcjonowaniem w środowisku pracy (postrzeganiem zasobów i wymagań, dobrostanem zawodowym, przekształcaniem pracy).**

Niestety, żadna praca nie jest idealna. Mimo akcentowania przeze mnie bardzo pozytywnych aspektów recenzowanej pracy, jej lektura nasuwa także pewne wątpliwości i uwagi krytyczne, które przedstawię niżej. Mają one mniejsze znaczenie niż wskazane już pozytywne aspekty, a część z nich ma charakter polemiczny bądź charakter sugestii dla Doktoranta, które mogą być pomocne przy przygotowywaniu prac do druku albo do podjęcia dalszych analiz lub badań:

1. Problematyka badań jest szersza niż sugeruje to tytuł rozprawy. W pracy analizowane są dwa wymiary dobrostanu, zaangażowanie w pracę związane z procesem motywacyjnym i wyczerpanie pracą, związane z deterioracją energii i zdrowia. Wyniki przedstawionych badań wskazują, że sprawność pamięci roboczej, inteligencja płynna oraz czynnik g są predyktorami zaangażowania w pracę, a wyższy poziom inteligencji płynnej i czynnika g chronią przed wyczerpaniem. Niezrozumiałe jest w tym kontekście, dlaczego w tytule rozprawy akcentowana jest tylko rola sprawności pamięci roboczej dla zaangażowania w pracę. Jeśli Doktorant chciał zaakcentować rolę funkcjonowania poznawczego w procesach motywacyjnych związanych z zaangażowaniem, to dlaczego pominął rolę inteligencji płynnej i czynnika g? Odnoszę wrażenie, że tytuł został sformułowany po analizie wyników w badaniu 1. i w pełni odnosi się tylko do badania pierwszego. W pracy brakuje wyjaśnienia i jakiegokolwiek komentarza, dlaczego występuje rozbieżność między tytułem a zawartością treściową pracy.
2. W pracy uwzględniono tylko zasoby społeczne w środowisku pracy, zatem należałoby ostrożniej interpretować i generalizować otrzymane wyniki, nie wiadomo, czy zostałyby zreplikowane, gdyby uwzględniono w badaniach inne zasoby pracy, związane z organizacją (np. płaca), z organizacją pracy (np. jasność ról) lub cechami pracy (np. różnorodność zadań, autonomia). Nie uwzględniano także innych zasobów osobistych.
3. Schaufelli i Taris (2014) podkreślają, że zasoby osobiste mogą być włączane do modelu JD-R w różny sposób i pełnić w nim różne role - mogą: 1) wpływać na postrzeganie charakterystyk pracy, wymagań i zasobów w środowisku pracy jako zmiennych pośredniczących dla dobrostanu

zawodowego, 2) wpływać bezpośrednio na dobrostan zawodowy, wyczerpanie i zaangażowanie w pracę, 3) moderować relacje między wymaganiami /zasobami a wyczerpaniem/zaangażowaniem, 4) mediować relacje między charakterystykami pracy a dobrostanem zawodowym, a także 5) mogą działać jako „trzecie zmienne” – zmienne, która wyznaczają zasoby i zaangażowanie albo wymagania i wyczerpanie oraz częściowo (lub w pełni) wyjaśniają związki między nimi. W kontekście przedstawionego zestawienia mam dwie refleksje: 1) Szkoda, że w tej rozprawie jedynie w odniesieniu do wyczerpania uwzględniano interakcje zasobów poznawczych z wymaganiami i złożonością (interpretując je jednostronnie jako wskaźniki moderującej roli wymagań lub złożoności), natomiast we wszystkich analizach dotyczących zaangażowania nie uwzględniano możliwości moderacji. 2) Sądzę, że rozprawa zyskałaby, gdyby uwzględnić w niej powyższe zestawienie, uzasadnić dlaczego w badaniach przedstawianych w rozprawie przyjęto założenia zgodne z opcją 1 i 2, a także wskazać, jakie inne role funkcjonowania poznawczego jako zasobów osobistych można uwzględniać w dalszych badaniach.

4. Wyniki uzyskane w badaniu 3 są bardzo interesujące. W mojej opinii można byłoby wzbogacić interpretację wykrytych związków o odniesienia do innych badań nad związkami zaangażowania w pracę ze zjawiskiem przekształcania pracy (np. Mäkikangas, 2018) oraz odniesienia do założeń teorii JD-R (Bakker, Demerouti, 2014, 2017).
5. Zgodnie z założeniami teorii JD-R zasoby wyznaczają zaangażowanie, które prowadzi do przekształcania pracy (zaangażowanie jest mediatorem relacji „zasoby-przekształcanie pracy”), ale także zaangażowanie w pracę prowadzi do zjawiska przekształcania pracy, które bezpośrednio powoduje zmiany w zasobach (w pracy i osobistych) oraz wymaganiach, wyzwaniach i wymaganiach-przeszkodach (przekształcanie pracy jest mediatorem relacji „zaangażowanie - zmiany w zasobach i wymaganiach”). W recenzowanej dysertacji brakuje porównania i dyskusji założeń teorii JD-R w odniesieniu do relacji zasoby, zaangażowanie i przekształcanie pracy z przyjętym w rozprawie założeniem dotyczącym relacji między tymi zmiennymi (przekształcanie pracy jest mediatorem relacji „zasoby-zaangażowanie w pracę”).
6. Błędy redakcyjne – Przy tak dużej objętości pracy (239 stron, w tym 33 strony bibliografii). błędy redakcyjne, zwłaszcza w prezentacji wyników nie są czymś wyjątkowym. Wskazuję kilka, które wprowadzają w błąd lub utrudniają recepcję recenzowanego tekstu:
  - s. 70 – w interpretacji modelu dotyczącego **wyczerpania** (rys.11) i danych dotyczących weryfikacji hipotez pomyłkowo wskazywano na relacje WMC z zaangażowaniem poprzez zasoby pracy (hipoteza 4a) oraz relacje Gf z zaangażowaniem poprzez wymagania (4b);
  - s. 82 – niepoprawnie podana wartość kurtozy  $<7$  dla poszczególnych wskaźników, która może świadczyć o normalnym rozkładzie;
  - s. 104 – niepoprawny rysunek 17 – zamiast modelu dla czynnika g skopiowano model z rysunku 16;
  - s. 105 - niepoprawna nazwa (skrótowiec) zmiennej – zamiast WMU podano WMC;
  - s. 181 – tylko w Tabeli 18 użyto skrótowca WE dla zmiennej zaangażowanie w pracę, ale nie podano jego objaśnienia.

Podsumowując, stwierdzam, że recenzowana rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wnosi istotny wkład teoretyczny i metodologiczny w wiedzę z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz psychologii poznawczej. Autor rozprawy wykazał szeroki zakres wiedzy z zakresu psychologii, bardzo wysokie kompetencje metodologiczne i umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej – przedstawił zaplanowany logicznie cykl obszernych badań, wykazał wyjątkową biegłość warsztatową w zakresie analizy zebranego materiału i jego interpretacji, uzyskane wyniki poddał wieloaspektowej dyskusji, dostrzegł ważne implikacje teoretyczne i praktyczne (zachowując krytyczny dystans do możliwości praktycznego zastosowania wyników) oraz niektóre ograniczenia swoich badań. Część wyników tego projektu już opublikował w czasopiśmie z listy JCR (o zasięgu międzynarodowym).

Mimo zawartych w mojej recenzji komentarzy krytycznych uważam, że przedłożona mi do recenzji rozprawa mgra Konrada Kulikowskiego pt. „Nowe perspektywy modelu Wymagań i Zasobów Pracy - sprawność pamięci roboczej jako predyktor zaangażowania w pracę” **wyróżnia się na tle innych prac doktorskich i z dużym naddatkiem spełnia kryteria stawiane rozprawom doktorskim**, określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym ... ((Dz. U. z 2016 r. poz. 882).

**W związku z powyższym wnoszę do Rady Instytutu Psychologii na Wydziale Filozoficznym UJ w Krakowie o dopuszczenie Pana mgra Konrada Kulikowskiego do dalszych etapów przewodu doktorskiego.**

Ze względu na oryginalność i odwagę w planowaniu obszernego projektu badawczego, którego wyniki stanowią istotny wkład w wiedzę z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz psychologii poznawczej, wytrwałość i wysiłek włożony w jego realizację, bardzo zaawansowane analizy statystyczne wymagające wysokich kompetencji, dogłębne i wnikliwe interpretacje oraz wieloaspektowe dyskusje uzyskanych wyników, a także bardzo przemyślany sposób prezentacji rezultatów i strukturalizacji tekstu rozprawy,

**wnioskuję także o wyróżnienie recenzowanej rozprawy doktorskiej.**

Anna Zalewska

Literatura cytowana w recenzji:

Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Bakker, A.B., Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

<http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>.

- Britt, T.W., Greene-Shortridge, T.M., Odle-Dusseau, H.N., McKibben, S.S., Herleman, H.A. (2009). *Self Engagement at Work: Amplifying the Relationships Between Organizational Constraints and Outcomes*. Clemson University, USA.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. W: J. Halbesleben (red.), *Stress and burnout in health care* (s. 65–78). Hauppauge, NY: Nova Sciences.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Lauring, J., Selmer, J. (2015). Job engagement and work outcomes in a cognitively demanding context. The case of expatriate academics. *Personnel Review*, 44(4), 629-647.
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 101-111. DOI · 10.1016/j.jvb.2018.01.001
- Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68 ). Dordrecht: Springer. DOI 10.1007/978-94-007-5640-3\_4
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007a). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141