

dr hab. Barbara Jankowiak
Pracownia Promocji Zdrowia i Psychoterapii
Wydział Studiów Edukacyjnych
Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej dr. Adama Zemelki
zatytułowanej**

GENEZA I ROZWÓJ FORM PSYCHOLOGICZNEGO WSPARCIA PRACOWNIKÓW I ORGANIZACJI W STANACH ZJEDNOCZONYCH W XX WIEKU

przygotowanej pod kierunkiem Prof. dr. hab. Ryszarda Stachowskiego

Warszawa 2019, ss. 277

Dokonując oceny rozprawy doktorskiej przygotowanej przez dr. Adama Zemelkę odniosę się do: ogólnej charakterystyki pracy (w tym tytułu, struktury rozprawy i bibliografii) oraz jej merytorycznej zawartości. Całość zakończę konkluzją.

Rozpocznę recenzję przedłożonej mi pracy doktorskiej od podkreślenia, że praca Pana dr. Adama Zemelki jest poświęcona analizie rozwoju form psychologicznego wspierania pracowników i przedsiębiorstw amerykańskich w XX wieku z zaznaczeniem kluczowych wydarzeń społeczno-politycznych oraz naukowych co uważam za temat ważny i oryginalny. Tytuł pracy w pełni oddaje zawartość rozprawy. Na wstępie pragnę podkreślić, że prowadzone rozważania dotyczą zarówno problemów naukowych jak i praktycznych dotyczących umocowania teoretycznych określonych form wsparcia i pomocy oraz poprzez podkreślenie znaczenia teorii mogą przyczynić się do profesjonalizacji stosowanych interwencji. Zważywszy na luki w wiedzy naukowej dotyczącej takich form wsparcia pracowników i organizacji jak counseling czy coaching, prowadzenie poszukiwań naukowych w tym obszarze jest niezwykle istotne dla rozwoju zarówno wiedzy psychologicznej, jak i praktyki. Dlatego też uważam, że podjęcie tego tematu przez Doktoranta jest niezwykle wartościowe poznawczo. Doktor Adam Zemelka jawi się w swojej dysertacji jako dojrzały naukowiec, który potrafi samodzielnie rozwiązać podjęty przez siebie, oryginalny problem badawczy. Bardzo swobodnie porusza się po poszczególnych zagadnieniach wchodzących w zakres doktoratu. Autor potrafi precyzyjnie wyrażać swoje myśli i przedstawiać własne linie argumentacji.

Praca doktorska dr. Adama Zemełki liczy dwieście dwadzieścia siedem stron i zawiera dwadzieścia rysunków, sześć diagramów i bibliografię. Rozprawa została podzielona na dwadzieścia pięć rozdziałów, poprzedzonych streszczeniem, wstępem i wykazem skrótów. Całość zamyka zakończenie. Po nim umieszczone zostały: bibliografia, spis diagramów i rysunków. Mimo, że struktura pracy jest przejrzysta, poszczególne rozdziały i podrozdziały wynikają jeden z drugiego tworząc logiczną całość, to jednak wyodrębnienie bardziej ogólnych części ułatwiłoby czytelnikowi lekturę dysertacji. Należy także poprawić spis treści, gdyż zawiera błędy w numeracji rozdziałów. Literatura, która stanowiła dla Autora punkt wyjścia analiz jest reprezentatywna dla badanego problemu (zarówno polska jak i anglojęzyczna). Brakuje w niej jednak niektórych pozycji, na które powołuje się Autor (na przykład Michałek, 2004).

We wstępie Autor w sposób rzeczowy prezentuje pole problemowe swojego doktoratu i jasno uzasadnia sformułowanie tematu. W rozdziale I przedstawiono antyczne źródła doradztwa psychologicznego. Rozdział II poświęcony został psychologicznemu tłu przemian społeczno-gospodarczych w Stanach Zjednoczonych na przełomie XIX i XX wieku. W rozdziałach III, IV, V, VI i VII Autor przedstawia rozwój counselingu na tle przemian historycznych, podejmuje się definicji tej formy wsparcia pracowników i wskazuje na jej korzenie. Doktor Adam Zemełka w bardzo systematyczny i rzeczowy sposób rekonstruuje zjawiska i zagadnienia, związane z rozwojem tej formy wsparcia pracowników i organizacji. W swoich, zawartych w tych rozdziałach, analizach Autor wykazuje pełną znajomość podejmowanej problematyki, a jego narracje są precyzyjne i starannie udokumentowane. Świadczą one zarówno o ogromnej wiedzy Doktoranta, jak i jego zdolności do komunikatywnego i syntetycznego przekazywania myśli. Trzeba przy tym jednoznacznie stwierdzić, że dokonywane przez Autora analizy i rozważania są mocno osadzone w logice pracy.

Kolejne rozdziały VIII i IX poświęcone zostały psychologii przemysłowo-organizacyjnej oraz postaci Hugo Münsterberga. Rozdział X dotyczy eksperymentów przeprowadzonych przez Eltona Mayo, zawiera opis eksperymentu w Hawthorne i genezę powstania nurtu human relations. Kolejne rozdziały XI, XII, XIII, XIV i XV zawierają ciekawy i wyczerpujący opis psychologii humanistycznej (wraz z jej głównymi przedstawicielami i głoszonymi przez nich ideami) i jej wpływu na zarządzanie i counseling. Następnie w rozdziale XVI Autor scharakteryzował podejście zaproponowane przez Nathaniela Cantora, badającego counseling w miejscu pracy. Dr Adam Zemełka przytoczył w nim zbiór wytycznych, jakie do praktykujących doradców kieruje Cantor porównując je do

tych, jakie prezentował Rogers oraz Mayo. Ta obszerna część pracy stanowi istotny wkład do naszej wiedzy o znaczeniu idei psychologicznych dla poprawy jakości relacji międzyludzkich w miejscu pracy oraz satysfakcji z pracy. Analizy w niej zawarte są bardzo szczegółowe i dostarczają wglądu w znaczenie rozwoju myśli psychologicznej dla wsparcia pracowników w organizacji.

Rozdziały XVII, XVIII i XIX zawierają udaną prezentację założeń i rozwoju Employee Assistance Programs oraz miejsca jakie zajmował w nich counseling.

Kolejne rozdziały od XX do XXV dotyczą coachingu. Szczególnie warte podkreślenia jest, że w rozdziale XX Autor wskazując na trudności i braki w precyzyjnym zdefiniowaniu tego pojęcia prezentuje własną definicję. Rozumie on coaching jako „niedyrektywną metodą psychologii rozwoju osobistego człowieka nakierowaną na zwiększanie przez człowieka swojej efektywności w wybranym przez niego obszarze. Praktyka coachingu opiera się na krótkoterminowej relacji coacha z klientem/klientami, w ramach której coach manifestuje swoją niedyrektywną wspierającą postawę poprzez uważne słuchanie, odzwierciedlaniem stanów emocjonalnych klienta oraz zadawaniem pytań otwartych dotyczących celów klienta, prowadzących do nich działań oraz potrzebnych do ich podjęcia środków” (s. 195). Mimo, że definicja Autora jest bardzo konkretna i szczegółowa, a jej sformułowanie należy uznać za niezwykle wartościowe dla profesjonalizacji tej działalności praktycznej, to jednak powstaje pytanie czy nie byłoby zasadne definiowanie coachingu szerzej (zgodnie z tytułem pracy), nie tylko jako metodę używaną w psychologii a niezależną „niedyrektywną formę wsparcia”, gdyż jak podkreśla sam Autor coaching ma interdyscyplinarne korzenie „rozwinął się na pograniczu pomocy psychologicznej, psychologii sportu i zarządzania” (s.190) i jest praktykowany nie tylko przez psychologów (co Autor rozumie i popiera). Moja uwaga nie ma na celu deprecjonowania rozumienia zaproponowanego przez Autora, lecz jest głosem w dyskusji naukowej. Rozdział XXI zawiera ciekawą analizę źródeł psychologii sportu i jej związków z coachingiem. Rozdział XXII dotyczy refleksji na temat koncepcji „wewnętrznej gry” autorstwa Timothy’ego Gallweya oraz jej związków z coachingiem. W kolejnym rozdziale Autor przedstawia model GROW w pracy z zespołami pracowniczymi w ujęciu Johna Whitmore’a. Rozdział XXIV złożony jest z pięciu podrozdziałów, dotyczących coachingu w zarządzaniu oraz wsparciu pracowników. W rozdziale XXV Autor przedstawia rozwój badań naukowych nad coachingiem w XX wieku. W tej części pracy niedosyt budzą informacje dotyczące badań nad coachingiem, gdyż Autor odniósł się głównie do jednej metaanalizy. Jeśli coaching ma stawić czoła współczesnym wyzwaniom stawianym

profesjonalnej praktyce, dowody naukowe na temat jego skuteczności mogą okazać się kluczowe. Praktyka psychologiczna oparta na dowodach empirycznych to integrowanie wiedzy o najlepszych dostępnych wynikach badań z biegłością praktyczną, w kontekście indywidualnych cech klienta, jego preferencji i kultury z jakiej pochodzi. Współcześnie wiele uwagi poświęca się empirycznym badaniom nad skutecznością oddziaływań, przynoszącym dowody naukowe na temat praktyki - evidence-based practice (evidence-based treatment, EBT; empirically supported therapies, EST; evidence-based prevention programs EBP, evidence-based assessment, EBA). Dane empiryczne dotyczące coachingu byłyby niezwykle ważne, szczególnie ze względu na to, że w Polsce działalność praktyczna w tym obszarze często prowadzona jest w oderwaniu od wiedzy naukowej a świadomość naukowa praktyków nie zawsze jest wystarczająca. Jednakże poza tą uwagą należy wysoko ocenić poziom merytoryczny tej części pracy. Jest ona napisana w sposób bardzo przejrzysty, narracje są osadzone zarówno w konstrukcjach teoretycznych, jak i w konkretnej rzeczywistości.

Podsumowując pragnę podkreślić, że dr Adam Zemelka przygotowując ocenianą rozprawę wykazał bardzo dużą świadomość teoretyczną. Jak pisze Autor „nie sposób bowiem odseparować historii idei od historii w ogóle” (s. 83). To stwierdzenie stanowi ważne uzasadnienie podjętych rozważań. W obszarze pomocy psychologicznej i wsparcia wyniki badań wskazują bowiem na znacznie osadzenia teoretycznego stosowanych interwencji dla ich skuteczności. W tym właśnie aspekcie szczególnie istotne są rozważania podjęte przez Autora, opisujące historię rozwoju wyróżnionych form wsparcia w odniesieniu do historii myśli psychologicznej i dzięki temu osadzeniu ich w konkretnych założeniach paradygmatycznych. Jest to szczególnie wartościowe dla coachingu wokół którego w Polsce narosło wiele błędnych przekonań społecznych a praktyka nie zawsze opiera się na teorii. Autor w pracy nie ustrzegł się od drobnych usterek. Są to jednak mało istotne potknięcia, które należy poprawić przygotowując pracę do druku. Dodam od razu, że usterki te nie zniekształcają sensu tekstu.

Kończąc pozwolę sobie zauważyć, że praca bez wątpienia stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. W konkluzji stwierdzam więc z pełnym przekonaniem, że problem badawczy postawiony przez dr. Adama Zemelkę jest wartościowym problemem naukowym. Jego praca doktorska stoi na bardzo dobrym poziomie merytorycznym. Jest to oryginalne dzieło, które stanowi niezaprzeczalny wkład Autora w wybrane przez niego pole problemowe. Rozprawa dowodzi też bardzo wysokiej ogólnej wiedzy teoretycznej Autora, zarówno w zakresie nauk społecznych, jak i szeroko rozumianej humanistyce.

Stwierdzam, że rozprawa doktorska dr. Adama Zemełki zatytułowana „Geneza i rozwój form psychologicznego wsparcia pracowników i organizacji w stanach zjednoczonych w XX wieku” spełnia wymogi obowiązującej ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki i na tej podstawie wnioskuję o dopuszczenie Doktoranta do kolejnych etapów przewodu doktorskiego.

Poznań, 19.05.2019 r.

B. Pauliniale