

Joanna Kotlarz

.....
(imię i nazwisko Kandydata)

Streszczenie rozprawy doktorskiej

Wyzwania zarządzania edukacyjnego w warunkach różnorodności.

pt.

(tytuł rozprawy doktorskiej w j. polskim)

Celem głównym rozprawy pt. „Wyzwania zarządzania edukacyjnego w warunkach różnorodności” było empiryczne sprawdzenie w jakim stopniu przywództwo edukacyjne wpływa na przygotowanie uczniów do życia w różnorodnym społeczeństwie. W wyniku przeprowadzonych badań rozstrzygnięto, jakie są postawy uczniów wobec różnorodności społecznej, jakie są style przywództwa w badanych szkołach oraz jaki jest wpływ poszczególnych stylów przywództwa na postawy uczniów wobec różnorodności.

Do osiągnięcia celu głównego badań przyczyniło się osiągnięcie wszystkich celów szczegółowych:

1. Poznawczego / teoretycznego poprzez opracowanie modelu badawczego na podstawie konceptualizacji i operacjonalizacji konstruktu teoretycznego różnorodności społecznej, postaw uczniów oraz przywództwa edukacyjnego.
2. Empirycznego poprzez zmierzenie postaw uczniów wobec różnorodności społecznej, zidentyfikowanie stylów przywództwa w badanych szkołach oraz analizę zależności pomiędzy stylami przywództwa dyrektorów a postawami uczniów.
3. Praktycznego poprzez ustalenie przydatności badań i narzędzi badawczych, które mogą dostarczyć przywódcom edukacyjnym wiedzy, która będzie mogła być wykorzystana w procesie edukacyjnym w szkołach i skutkować wpływem na rozwój postaw uczniów.

Realizacja wszystkich prezentowanych powyżej celów badawczych pozwala udzielić odpowiedzi na wszystkie trzy pytania badawcze.

Odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze PB1 jakie są postawy wobec różnorodności społecznej wśród badanych uczniów dostarczyła analiza statystyk opisowych średniej M i odchylenia standardowego SD . Ogólny wskaźnik postaw uczniów wobec różnorodności wyniósł $M = 63,5$; $SD = 11,1$. Średni wynik dla poszczególnych komponentów postaw: afektywnego, kognitywnego i behawioralnego wyniósł $M = 21,2$ na 30 możliwych co zinterpretowano jako średnią otwartość uczniów na kontakt, akceptację i poczucie komfortu w obecności osób, które są od nich różne.

Dodatkowych informacji na temat postaw uczniów wobec różnorodności dostarczyła weryfikacja czterech hipotez badawczych ($H1-H4$) w ramach, których założono, że istnieje związek między płcią respondentów za postawami wobec różnorodności społecznej. Wszystkie hipotezy $H1-H4$ zostały potwierdzone. Wyniki testu statystycznego t Welcha doprowadziły do przyjęcia hipotezy na temat wpływu płci na ogólny poziom postaw uczniów wobec różnorodności ($H1$). Rezultat testu t ($t(3416,1) = -18,7$; $p < 0,001$, d Cohena = $0,64$), wykazał, że dziewczęta uzyskały wyższy poziom wobec

różnorodności niż chłopcy. Okazało się, że dziewczęta charakteryzuje większa otwartość i akceptacja wobec różnorodności.

Przyjęto również hipotezy (H2-H4). Dziewczęta uzyskały wyższe wyniki niż chłopcy co oznacza, że są w większym stopniu niż chłopcy zainteresowane udziałem w różnorodnych działaniach społecznych i kulturalnych. Bardziej niż chłopcy wartościują wpływ różnorodności na zrozumienie samych siebie oraz posiadają wyższy stopień komfortu w obecności osób, które są od nich różne.

Odpowiedzi na drugie pytanie badawcze PB2 jakie są style przywództwa wśród badanych dyrektorów dostarczyły ponownie statystyki opisowe. Średnie (M) stylów przywództwa obliczone dla wszystkich dyrektorów uczestniczących w badaniu wyraźnie różniły się od siebie. Największe nasilenie uzyskały dwa style przywództwa: zorientowany na zespół (M = 5,9; SD = 0,54) i charyzmatyczny (M = 5,7; SD = 0,46). Średni poziom nasilenia miały dwa kolejne style przywództwa: zorientowany na ludzi i autonomiczny odpowiednio (M = 4,8; SD = 1,39) oraz autonomiczny (M = 4,7; SD = 1,43). Najniższe średnie uzyskał styl samochroniący (M = 3,7; SD = 0,73) i styl partycypacyjny (M = 4,0; SD = 0,7).

Odpowiedź na trzecie pytanie badawcze PB3 czy istnieje związek pomiędzy stylami przywództwa, a postawami uczniów wobec różnorodności okazała się bardziej złożona ze względu na wyniki analizy dwuczynnikowej wariancji ANOVA w podziale dwa czynniki: (1) płeć (dziewczyny i chłopcy) oraz (2) style przywództwa (niski lub wysoki).

Pośród hipotez (H5-H10), w których założono, że poszczególne style przywództwa mają wpływ na ogólny wskaźnik postaw uczniów wobec różnorodności. Na podstawie analizy wyników efektów głównych czynnika styl przywództwa w dwuczynnikowej analizie wariancji ANOVA przyjęto cztery hipotezy o wpływie stylów:

- Charyzmatycznego (H5) - istotny statystycznie efekt zaobserwowano dla obydwu efektów głównych: płci $F(1, 3418) = 355,50$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,094$ i charyzmatycznego stylu przywództwa $F(1, 3418) = 43,00$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,012$. Uczniowie, których dyrektorzy charakteryzowali się niskim natężeniem charyzmatycznego stylu przywództwa, uzyskiwali wyższe wyniki postaw wobec różnorodności (słaby efekt).

- Stylu zorientowanego na zespół (H6) - istotny statystycznie efekt zaobserwowano dla obydwu efektów głównych: płci $F(1, 3418) = 350,90$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,093$ i stylu przywództwa zorientowanego na zespół $F(1, 3418) = 25,70$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,007$

Uczniowie, których dyrektorzy uzyskali niski wynik w pomiarze stylu przywództwa, zorientowanego na zespół, uzyskiwali wyższe wyniki postaw wobec różnorodności (efekt bardzo słaby).

- Partycypacyjnego (H8) - Istotny statystycznie efekt zaobserwowano dla obydwu efektów głównych: płci $F(1, 3418) = 293,00$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,079$ i partycypacyjnego stylu przywództwa $F(1, 3418) = 12,70$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,004$. Uczniowie, których dyrektorzy uzyskali wysoki wynik w pomiarze partycypacyjnego stylu przywództwa, uzyskiwali wyższe wyniki postaw wobec różnorodności (efekt bardzo słaby).

- Stylu zorientowanego na ludzi (H9) - istotny statystycznie efekt zaobserwowano dla obydwu efektów głównych: płci $F(1, 3418) = 346,50$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,092$ i stylu przywództwa zorientowanego na ludzi $F(1, 3418) = 14,60$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,004$. Uczniowie, których dyrektorzy uzyskali niski wynik w pomiarze stylu przywództwa zorientowanego na ludzi, uzyskiwali wyższe wyniki postaw wobec różnorodności (efekt bardzo słaby).

Odrzucono wszystkie hipotezy zerowe dla interakcji zmiennych style i postawy uczniów.

Odrzucono dwie hipotezy o wpływie stylów, w których efekt główny stylu nie wystąpił: samochroniącego (H7) - $F(1, 3418) = 2,60$, $p = 0,11$, $\eta^2 = 0,001$ i autonomicznego (H10) - $F(1, 3418) = 1,20$, $p = 0,270$, $\eta^2 < 0,001$.

Niniejszym, odpowiedź na trzecie pytanie badawcze PB3 stanowi rozwiązanie problemu badawczego poprzez ustalenie jaka jest zależność pomiędzy stylami przywództwa a postawami uczniów wobec różnorodności. W świetle przeprowadzonych analiz danych wykazano, że istnieje statystycznie słaby albo bardzo słaby związek pomiędzy czterema stylami przywództwa, tj. charyzmatycznym, zorientowanym na zespół, partycypacyjnym i zorientowanym na ludzi. Dla dwóch stylów, tj. samochroniącego i autonomicznego nie znaleziono związku.

Przeprowadzone badania dostarczają ważnych efektów naukowych wynikających z części koncepcyjnej pracy oraz przeprowadzonych badań empirycznych i wpisują się w nurt badań nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości i uzupełniają go o nową wiedzę i narzędzia badawcze w zakresie:

- weryfikacji konieczności stosowania koncepcji różnorodności społecznej w zakresie przywództwa edukacyjnego (novum w zakresie przywództwa edukacyjnego w Polsce)
- empirycznej weryfikacji modelu badań ilościowych i pokazanie możliwości jego stosowania w dyscyplinie
- adaptacji narzędzia pomiarowego SUR do prowadzenia badań nad postawami wobec różnorodności społecznej
- określenia poziomu postaw uczniów wobec różnorodności społecznej uwzględniających komponenty afektywny, kognitywny i behawioralny
- określenie nasilenia stylów przywództwa w podziale na styl charyzmatyczny, zorientowany na zespół, samochroniący, partycypacyjny, zorientowany na ludzi i autonomiczny
- empirycznego zweryfikowania hipotez dotyczących wpływu przywództwa na postawy uczniów wobec różnorodności
- sporządzenie propozycji wykorzystania wniosków/ hipotez do szerszych badań w dyscyplinie przez innych naukowców

Osiągnięte efekty naukowe prowadzoną do ich praktycznej aplikacji:

- adaptację i dostarczenie przywódcom edukacyjnym, badaczom i przedstawicielom środowiska akademickiego skali pomiarowej postaw wobec różnorodności (SUR), którą będą mogli wykorzystać do prowadzenia badań własnych
- dostarczenie informacji na temat poziomu postaw uczniów oraz stylów natężenia stylów przywództwa, które z powodzeniem mogą zostać wykorzystane w celu planowania programów nauczania dla uczniów i szkoleń dla kadry w celu poprawy jakości uczenia się w szkole

(streszczenie może zawierać wstęp, cele pracy, materiały i metodykę, wyniki, wnioski, podsumowanie)


Joanna Kotlarz

Kraków, dnia 30.05.2023 r.

.....
(podpis Kandydata)

Joanna Kotlarz

.....
(imię i nazwisko Kandydata)

SUMMARY

pt. **Challenges of educational management in conditions of diversity**

.....
(tytuł rozprawy doktorskiej w j. angielskim)

The main objective of the dissertation "Challenges of educational management in conditions of diversity" was an empirical examination of the extent to which educational leadership influences the preparation of students for life in a diverse society. As a result of the conducted research, it was concluded what are the attitudes of students towards social diversity, what are the styles of leadership in the surveyed schools and what is the of leadership styles on students' attitudes towards diversity. The achievement of all specific objectives contributed to the achievement of the main objective of the research:

1. Cognitive / theoretical by developing a research model based on the conceptualization and operationalization of the theoretical construct of social diversity, student attitudes and educational leadership.
2. Empirical by measuring students' attitudes towards social diversity, identifying leadership styles in the surveyed schools and analyzing the relationship between headmasters' leadership styles and students' attitudes.
3. Practical by determining the usefulness of research and research tools that can provide educational leaders with knowledge that can be used in the educational process in schools and result in an impact on the development of students' attitudes.

The implementation of all the research objectives presented above allows us to answer all three research questions.

The answers to the first research question PB1, what are the attitudes towards social diversity among the surveyed students, were provided by the analysis of descriptive statistics of the mean M and standard deviation SD . The overall indicator of students' attitudes towards diversity was $M = 63.5$; $SD = 11.1$. The average result for the individual components of attitudes: affective, cognitive and

behavioral was $M = 21.2$ out of 30, which was interpreted as the average openness of students to contact, acceptance and a sense of comfort in the presence of people who are different from them.

Additional information on students' attitudes towards diversity was provided by the verification of four research hypotheses (H1-H4) under which it was assumed that there is a relationship between the respondents' gender and attitudes towards social diversity. All hypotheses H1-H4 were confirmed. The results of the Welch t statistical test led to the adoption of a hypothesis on the influence of gender on the general level of students' attitudes towards diversity (H1). The result of the t-test ($t(3416.1) = -18.7$; $p < 0.001$, Cohen's $d = 0.64$) showed that girls scored higher on diversity than boys. It turned out that girls are characterized by greater openness and acceptance of diversity.

Hypotheses (H2-H4) were also accepted. Girls scored higher than boys, which means that they are more interested than boys in participating in various social and cultural activities. They value the impact of diversity on self-understanding more than boys and have a higher degree of comfort in the presence of people who are different from them.

The answers to the second research question PB2, what are the styles of leadership among the surveyed directors, were again provided by descriptive statistics. The averages (M) of leadership styles calculated for all executives participating in the study were clearly different from each other. Two leadership styles were most intensified: team-oriented ($M = 5.9$; $SD = 0.54$) and charismatic ($M = 5.7$; $SD = 0.46$). Two other leadership styles had a medium level of intensity: people-oriented and autonomous, respectively ($M = 4.8$; $SD = 1.39$) and autonomous $M = 4.7$; $SD = 1.43$). The lowest average was obtained by the self-protective style ($M = 3.7$; $SD = 0.73$) and the participatory style ($M = 4.0$; $SD = 0.7$).

The answer to the third research question PB3 whether there is a relationship between leadership styles and students' attitudes towards diversity turned out to be more complex due to the results of the two-factor ANOVA analysis of variance divided into two factors: (1) gender (girls and boys) and (2) leadership styles (low or high).

Among the hypotheses (H5-H10) in which it was assumed that individual leadership styles affect the general indicator of students' attitudes towards diversity. Based on the analysis of the results of the main effects of the leadership style factor in the two-factor ANOVA, four hypotheses about the influence of styles were adopted:

- Charismatic (H5) - a statistically significant effect was observed for both main effects: gender $F(1, 3418) = 355.50$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.094$ and charismatic leadership style $F(1, 3418) = 43.00$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.012$). Students whose principals had a low intensity of the charismatic leadership style scored higher on attitudes towards diversity (weak effect).

- Team-oriented style (H6) - a statistically significant effect was observed for both main effects: gender $F(1, 3418) = 350.90$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.093$ and team-oriented leadership style $F(1, 3418) = 25.70$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.007$

Students whose principals scored low in the measurement of team-oriented leadership style, they obtained higher results of attitudes towards diversity (very weak effect).

- Participatory (H8) - A statistically significant effect was observed for both main effects: gender $F(1, 3418) = 293.00$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.079$ and participatory leadership style $F(1, 3418) = 12.70$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.004$. Students whose principals scored high in the measurement of participatory leadership style scored higher on attitudes towards diversity (very weak effect).

- People-oriented style (H9) - a statistically significant effect was observed for both main effects: gender $F(1, 3418) = 346.50$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.092$ and people-oriented leadership style $F(1, 3418) = 14.60$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.004$. Students whose headmasters scored low in the measurement of people-oriented leadership style scored higher in attitudes towards diversity (very weak effect).

All null hypotheses for the interaction of students' style and attitude variables were rejected.

Two hypotheses about the influence of styles in which the main effect of the style did not occur were rejected: self-protective (H7) - $F(1, 3418) = 2.60$, $p = 0.11$, $\eta^2 = 0.001$ and autonomous (H10) - $F(1, 3418) = 1.20$, $p = 0.270$, $\eta^2 < 0.001$.

Hereby, the answer to the third research question PB3 is a solution to the research problem by determining what is the relationship between leadership styles and students' attitudes towards diversity. In the light of the data analyses, it has been shown that there is a statistically weak or very weak relationship between the four leadership styles, i.e. charismatic, team-oriented, participatory and people-oriented. For two styles, i.e. self-protective and autonomous, no relationship was found. The conducted research provides important scientific results resulting from the conceptual part of the work and the conducted empirical research and is part of the social science research trend in the discipline of management and quality sciences and complements it with new knowledge and research tools in the field of:

- verification of the need to apply the concept of social diversity in the field of educational leadership (a novelty in the field of educational leadership in Poland)
- empirical verification of the quantitative research model and showing the possibility of its application in the discipline
- adapting the SUR measurement tool to conduct research on attitudes towards social diversity
- determining the level of students' attitudes towards social diversity, taking into account the affective, cognitive and behavioral components
- determining the intensity of leadership styles broken down into charismatic, team-oriented, self-protective, participative, people-oriented and autonomous styles

- empirically verify the hypotheses regarding the impact of leadership on students' attitudes towards diversity
- drawing up proposals for the use of conclusions/hypotheses for broader research in the discipline by other scientists

Achieved scientific effects led to their practical application:

- adapting and providing educational leaders, researchers and representatives of the academic community with a measurement scale of attitudes towards diversity (SUR), which they will be able to use to conduct their own research
- providing information on the level of students' attitudes and styles of intensity of leadership styles that can be successfully used to plan curricula for students and training for staff in order to improve the quality of learning at school

.....


Joanna Kotlarz

Kraków, dnia 26.05.2023 r.

.....
(podpis Kandydata)