

Prof. dr hab. Mariola Łaguna
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Recenzja pracy doktorskiej mgr. Piotra Stapińskiego
„Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu
a bycie poddawany mobbingowi”
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Małgorzaty Gamian-Wilk, prof. SWPS
w Instytucie Psychologii Uniwersytetu SWPS

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Piotr Stapiński podjął analizę uwarunkowań doświadczania mobbingu w pracy. Wyjaśnienie mechanizmów, które mogą prowadzić do występowania tego niekorzystnego zjawiska oraz czynników buforowych jest istotne nie tylko poznawczo, ale także praktycznie, może przyczyniać się do opracowania strategii prewencji mobbingu w organizacji. Problematyka ta jest ważna społecznie oraz dość intensywnie eksplorowana w psychologii organizacji.

Rozprawa doktorska mgr. Piotra Stapińskiego składa się z autoreferatu poprzedzonego streszczeniem oraz dwóch artykułów anglojęzycznych opublikowanych w czasopismach indeksowanych w bazach JCR i Scopus: *Cogent Business & Management* wydawanym przez Taylor & Francis oraz *International Journal of Conflict Management* wydawanym przez Emerald. Jako zbiór opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych rozprawa ta spełnia wymogi ustawowe. Obie publikacje są to prace współautorskie, których współautorką jest Promotor, a w przypadku drugiego artykułu także trzech inni naukowcy z uczelni zagranicznych. Doktorant jest w nich pierwszym, wiodącym autorem i wykazał swój wkład na poziomie 50%, co zostało potwierdzone przez wszystkich współautorów. Wskazuje to na znaczący udział Doktoranta w powstaniu artykułów, na Jego umiejętność przygotowywania publikacji naukowych, współpracy w szerszym, także międzynarodowym zespole, na umiejętność radzenia sobie z recenzjami oraz całym procesem wydawniczym.

Autoreferat prezentuje podstawy teoretyczne badań, których wyniki zostały zamieszczone w artykułach naukowych składających się na rozprawę doktorską.

Zaprezentowano w nim ogólny model teoretyczny, weryfikowany etapowo w badaniach opisanych w każdym z artykułów. Na docenienie zasługuje umiejętność syntetycznego i bardzo klarownego ujęcia zarówno modelu testowanych zależności, jak i podsumowania najważniejszych wyników badań. Doktorant uniknął obszernego powtarzania treści zawartych w artykułach, opisując jedynie najważniejsze aspekty swojego projektu badawczego.

Badania zaprezentowane w artykułach stanowią oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i wnoszą wkład do aktualnego stanu wiedzy w obszarze badań nad mobbingiem, a szerzej psychologii organizacji. Dzięki temu, że ukazały się w języku angielskim, w czasopiśmie obecnym w obiegu międzynarodowym, wkład ten może zostać dostrzeżony przez szeroki krąg odbiorców na świecie. O ile dotychczasowe badania wskazywały na znaczenie stresorów w pracy dla występowania mobbingu, to wyjaśnienie, w jaki sposób, za pomocą jakich mechanizmów psychologicznych dokonuje się ten proces oraz wskazanie warunków organizacyjnych, które mogą stanowić czynniki ochronne jest cennym wkładem Doktoranta. W badaniu opisanym w pierwszym artykule wykazał On, że poczucie frustracji w pracy oraz wynikający z niego wrogi klimat organizacyjny stanowią mechanizm pośredniczący, poprzez który niejasność zadań i poleceń może prowadzić do mobbingu wśród pracowników. W drugim artykule z kolei wykazał, że doświadczanie wsparcia i sprawiedliwego traktowania przez przełożonego może stanowić czynnik buforujący, dzięki któremu obecność stresorów w pracy nie musi przekładać się na doświadczanie negatywnych zachowań ze strony współpracowników. Poszerza to aktualny stan wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dostarcza nowych jego wyjaśnień.

Co zasługuje na uznanie, budując swój model teoretyczny Doktorant umiejętnie połączył kilka teorii psychologicznych, wyjaśniających różne zależności uwzględnione w tym modelu. Uniknął przy tym eklektyzmu, uzupełniając postulaty jednej teorii propozycjami innej tam, gdzie było to konieczne. Wykazał się przy tym znajomością zarówno aktualnej literatury światowej, w tym najnowszych badań, jak i klasycznych teorii z obszaru psychologii organizacji. Umiejętnie oceniał także jakość źródeł bibliograficznych, odróżniając wagę wyników pojedynczych badań o różnej metodologii, metaanaliz i przeglądów. Hipotezy postawione w artykułach, a zebrane w autoreferacie, zostały poprawnie sformułowane i uzasadnione. Badania, które służą ich weryfikacji układają się w spójny, przemyślany projekt.

Zaprezentowano dwa badania, każde z nich z dwukrotnym pomiarem w odstępie pół roku. Zostały one przeprowadzone na dużych grupach pracowników różnych organizacji. W analizach wykorzystano dane od osób, które wzięły udział w obu pomiarach, odpowiednio

353 i 364 pracowników. Taki sposób zaplanowania badań pozwolił, przynajmniej w pewnym zakresie, zweryfikować hipotezy dotyczące mechanizmów mediacyjnych (w różnych punktach czasowych mierzono zmienną niezależną, mediatory i zmienną zależną), a także moderacyjnych (odsuwając w czasie pomiar zmiennej zależnej). Pozwolił także ograniczyć wpływ błędu wspólnej metody. Plan badań został więc właściwie dobrany do rozwiązania postawionego problemu. Także analizy statystyczne, a więc testowanie efektów mediacji i moderacji z wykorzystaniem metod bootstrappingu, zostały odpowiednio dobrane, a ich wyniki poprawnie zinterpretowane i starannie opisane, zilustrowane odpowiednimi tabelami i rycinami. Doktorant dokonał też poprawnej dyskusji uzyskanych wyników, odwołując się do szerokiej literatury przedmiotu, wskazał na ograniczenia swoich badań wyprowadzając z nich potencjalne kierunki przyszłych poszukiwań naukowych. Co istotne w przypadku analizy ważnego problemu społecznego, jakim jest mobbing, w artykułach wskazane zostały także wnioski dla praktyki zarządzania organizacjami. Wszystkie te atuty projektu badawczego mgr. Piotra Stapińskiego sprawiają, że moja ocena Jego rozprawy doktorskiej jest bardzo pozytywna.

Pomimo tej generalnie pozytywnej oceny, dostrzegam kilka mankamentów, których uświadomienie może być pomocne przy planowaniu dalszych badań Doktoranta. Po pierwsze, niektóre z analizowanych konstruktów, np. styl przywództwa w organizacji, klimat organizacyjny, choć mogą być ujmowane na poziomie indywidualnych postrzeżeń u każdego z pracowników, są przede wszystkim konstruktami istniejącymi na poziomie firmy, zespołu pracowników. To konkretny przełożony przyjmuje określony styl kierowania zespołem, to w danym zespole wytwarza się taki, a nie inny klimat i podejście do pracy. Choć, jak zaznaczyłam, nie wyklucza to analizy indywidualnych postrzeżeń dokonywanych przez pracowników, to ujęcie wielopoziomowe uwzględniające poziom organizacji, byłoby przy analizie tych konstruktów bardziej odpowiednie. Doktorant wskazuje na brak takiego podejścia jako na jedno z ograniczeń swoich badań. Byłabym ciekawa, w jaki sposób zaplanowałby badania nad zjawiskiem mobbingu z wykorzystaniem analizy wielopoziomowej. Po drugie, charakterystyka stylów przywództwa przyjęta w rozprawie jest dość niejasna. W autoreferacie w hipotezie H7 ujęto jednocześnie dwa style przywódcze czy też „praktyki przywódcze”: przywództwo wspierające i sprawiedliwe. Sprawia to, że trudno byłoby jednoznacznie potwierdzić lub obalić tę hipotezę, gdyby wyniki dotyczące każdego ze stylów były odmienne. W drugim artykule wskazano, że analiza czynnikowa potwierdziła model dwuczynnikowy wyodrębniający te dwa style, a jednocześnie na etapie analizy wyników uwzględniono w modelach także wynik ogólny wskazujący na

niescharakteryzowane bliżej „praktyki przywódcze”. Wprowadza to niespójność i niejasność co do tego, jak ostatecznie rozumiane jest przywództwo, do jakiej teorii odwołuje się jego konceptualizacja i ile ostatecznie wymiarów/podwymiarów postuluje. Po trzecie, nie jest jasne czy oba artykuły bazują na tej samej (lub w większości tej samej) próbie osób badanych. Obydwa badania empiryczne miały charakter podłużny, ich schemat badawczy był bardzo podobny, a opis procedury sugeruje, że jest to ta sama próba, z pominięciem części badanych w jednej z analiz. Wykorzystanie bogatych danych pochodzących z badania podłużnego w kilku publikacjach nie jest problemem, może być wręcz wyrazem ekonomicznego podejścia do zebranych danych, należy jednak wyraźnie to zaznaczyć. Po czwarte, w rozprawie pojawia się kilka niezręcznych sformułowań.

- Tytuł pracy „Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu a bycie poddawany mobbingowi” jest sformułowany dość niejasno. Nie bardzo wiadomo, czym jest „bycie poddawany mobbingowi”, czym różni się od „pojawiania się mobbingu” i dlaczego jest połączone spójnikiem „a” z pierwszą częścią tytułu. W mojej ocenie, pierwsza część tytułu w wystarczającym stopniu oddaje problem analizowany w pracy.

- Należy wyraźnie odróżniać założenia od hipotez. A autoreferacie Doktorant pisze „Założyliśmy, że H1...” (s. 16), „wyniki ... potwierdziły ... założenia H7” (s. 25). W badaniach empirycznych przyjmujemy pewne założenia, które nie są w nich weryfikowane (np. przyjęcie założenia o tym, że pracownik jest w stanie ocenić klimat organizacyjny w firmie pozwala na zastosowanie kwestionariusza do pomiaru tego klimatu) oraz hipotezy, które podlegają weryfikacji. Warto dbać o precyzyjne odróżnianie jednych od drugich.

- W obydwu artykułach pojawia się błędne, w mojej ocenie, sformułowanie „*back-translated into Polish*”. Procedura *back-translation*, czyli tłumaczenia zwrotnego, stosowana jest przy adaptacji kulturowej testów i oznacza jeden z etapów opracowania nowej wersji językowej – po dokonaniu niezależnych tłumaczeń, np. z języka angielskiego na polski, uzgadnia się wersję polską, która jest następnie tłumaczona zwrótnie na język oryginału. Opis narzędzi wykorzystanych w badaniu nie wskazuje, aby taka procedura była zastosowana, raczej chodzi po prostu o tłumaczenie na język polski, a więc należało napisać „*translated into Polish*”.

- Zamiast „*double mediation analysis*” bardziej poprawnym określeniem do opisu sekwencyjnej kolejności mediatorów jest „*mediation analysis with multiple mediators*” lub „*sequential mediation*”.

- W artykule pierwszym pojawiają się błędy w numeracji poszczególnych sekcji tekstu (np. dwukrotnie pojawia się sekcja 1.1).

Podsumowując, pomimo sformułowanych uwag, oceniam bardzo pozytywnie recenzowaną rozprawę doktorską. Zrealizowany projekt badawczy dowodzi kompetencji naukowych Doktoranta, wskazuje na umiejętność realizacji badań empirycznych, analizy ich wyników, wyciągania wniosków oraz redagowania tekstów naukowych i ich publikowania. Recenzowana rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta w dyscyplinie psychologia, a także potwierdza umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Stwierdzając, że **opiniowana praca zasługuje na pozytywną ocenę**, wnioskuję o dopuszczenie mgr. Piotra Stapińskiego do dalszych etapów przewodu doktorskiego.