

Prof. dr hab. Barbara Kożusznik

Instytut Psychologii

Uniwersytet Śląski

**Recenzja
pracy doktorskiej**

**pt. „Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu a
bycie poddawany mobbingowi” napisanej przez mgr Piotra Stapińskiego**

Autor pracy zajął się interesującym zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia zagadnieniem uwarunkowań jednego z bardzo ważnych a trudnych do uchwycenia zjawisk składających się na patologię organizacji. Obok stresu organizacyjnego zjawisko mobbingu coraz częściej występuje i coraz częściej jest zauważane w organizacjach a zgodnie z Kodeksem Pracy zarzut mobbingu traktowany jest jako zarzut bardzo poważny, uznawany za działanie niezgodne z prawem. Niestety nadal nie brak sceptyków, traktujących zjawisko mobbingu jak puste hasło, które niczego nowego nie wnosi lecz jest po prostu określeniem zachowań, które zawsze w organizacjach istniały lecz inaczej się nazywały. Omawianie mobbingu w pracy może być obarczone różnymi błędami, które mogą prowadzić do nieprawidłowej oceny sytuacji lub niewłaściwego podejścia do rozwiązania problemu. Jest to na przykład bagatelizowanie lub minimalizowanie problemu. Jest to jeden z największych błędów bo ignorowanie lub lekceważenie skutków mobbingu może prowadzić do eskalacji sytuacji i pogorszenia stanu psychicznego ofiary. Także niezrozumienie, czym dokładnie jest mobbing, może prowadzić do mylenia go z innymi zachowaniami, takimi jak konflikty personalne czy presja zawodowa. Często omawianie mobbingu skupia się tylko na perspektywie ofiary, a nie uwzględnia perspektywy sprawcy lub świadków. Właściwe zrozumienie sytuacji wymaga uwzględnienia wszystkich stron.

Unikanie tych błędów może pomóc w bardziej efektywnym rozwiązywaniu problemów związanych z mobbingiem w miejscu pracy i stworzeniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.

Wielu autorów nie bagatelizuje jednak znaczenia mobbingu i uważa, że jest on przyczyną wielu ludzkich dramatów tak jak każdy terror psychiczny. Sądzę, że podjęcie problemu mobbingu przez mgr Piotra Stapińskiego jest wartościowe i uzupełniające nieporozumienia i brak zgodności co do roli mobbingu jako patologii organizacyjnej. Jest to podejście nowatorskie, bo dotychczas badacze nie są zgodni co do jednoznacznych przyczyn powstawania mobbingu i koncentrują się bądź na uwarunkowaniach wewnątrzorganizacyjnych bądź osobowych. Wysoko oceniam fakt, że Autor koncentruje się na relacjach i sekwencyjności następowania po sobie negatywnych zjawisk organizacyjnych, niejasności zadań, sprzeczności oczekiwań i niesprawiedliwego i braku wspierającego kierowania, frustracji pracowników i powstaniu wrogiego klimatu a w końcu działań mobbingowych. Dzięki temu Autor jest bliski wyjaśnieniu mechanizmu powstawania mobbingu.

Struktura pracy opiera się na podziale na Streszczenie, Summary, Autoreferat, w którym Autor przedstawił problem, model badawczy, pytania i hipotezy i podsumowanie oraz na dwa artykuły w których zaprezentował podstawy teoretyczne a przede wszystkim metodologię badań i wyniki badań dotyczących mediacyjnej roli frustracji i wrogiego klimatu w relacji między stresem roli a narażeniem na mobbing w pracy oraz moderacyjnej roli kierowania między stresem roli a narażeniem na mobbing w pracy.

Pierwsza część rozprawy to 30 stron Autoreferatu, w którym Autor przedstawił po kolei we wprowadzeniu definicję mobbingu, dalej uwarunkowania mobbingu w miejscu pracy powołując się na dobrze dobrane, współczesne i nowe źródła w większości traktujące mobbing jako zjawisko złożone i wieloaspektowe w oparciu o hipotezę uwarunkowań osobowych i hipotezę uwarunkowań organizacyjnych i emocjonalnych. Dalej, mgr Stapiński opisał czynniki uznane przez badaczy za mające najsilniejszy wpływ na powstawanie mobbingu – stresory w pracy związane z niejasnością zadań, sprzecznymi poleceniami i oczekiwaniami i destrukcyjne style kierowania. Autor uzasadnił, że do swoich badań wybrał niejednoznaczność zadań, sprzeczność poleceń, przeciążenie pracą i sposoby zarządzania.

Rysunek 1 umieszczony na stronie 15 Autoreferatu klarownie przedstawia podstawy teoretyczne badań. Autoreferat zawiera też opis celów i hipotezy pracy a następnie podsumowanie wyników badań.

Podsumowanie wyników badań, którym kończy się Autoreferat zawiera syntetyczny opis badań podjętych w celu określenia zależności między wybranymi czynnikami organizacyjnymi, które przyczyniają się do doświadczania mobbingu w pracy. Autor wybrał jako czynniki organizacyjne niejasność zadań, obowiązków, sprzeczność poleceń gdyż w poprzednich badaniach badacze potwierdzili ich powiązanie z doświadczaniem mobbingu. Autor potwierdził też łańcuch powiązań między czynnikami od niejasności zadań i poleceń przez frustrację, wrogi klimat pracy, do bycia mobbingowanym. Potwierdzono również, że sposoby kierowania pełnią moderującą rolę w relacji niejasność zadań a bycie mobbingowanym.

Na podkreślenie zasługuje podłużny charakter obu przeprowadzonych badań, potwierdzenie następowania po sobie sekwencji zdarzeń i wskazanie na mechanizm wywoływania mobbingu i jest to nowatorskie podejście do badań tego zjawiska tym bardziej, że ma potencjał aplikacyjny. Autor podkreślił, że stosowanie wspierających i sprawiedliwych sposobów kierowania może zmniejszyć ryzyko mobbingu nawet gdy w pracy mamy do czynienia z niejasnością zadań i oczekiwań.

Struktura pracy opiera się więc na Autoreferacie, potem mamy spis literatury cytowanej (6,5 strony) oraz Oświadczenia współautorów artykułów zaświadczających, że wkład mgr Stapińskiego w ich powstanie wynosi co najmniej 50%.

Po powyższych Oświadczeniach mgr Stapiński zamieścił w rozprawie dwa artykuły: art. 1 *Dealing with employees' frustration in time saves your company from workplace bullying: The mediating role of frustration and a hostile climate in the relationship between role stress and exposure to workplace bullying*. Graficznie przedstawia podjęte badania rysunek 3 str 21 Autoreferatu.

Art.2 *A role that takes its toll? The moderating role of leadership in role stress and exposure to workplace bullying*. Badania są graficznie przedstawione na stronie 23 Autoreferatu.

Moje uwagi odniosę teraz do struktury pracy i autoreferatu aby je skomentować i zapytać o układ pracy.

W spisie treści wyszczególniono kolejne rozdziały: streszczenie oraz summary, autoreferat i literaturę cytowaną, spis artykułów wchodzących w skład rozprawy, oświadczenie współautorów publikacji 1 a potem publikacji 2 oraz skany dwóch artykułów.

Mimo że Spis treści zawiera najważniejsze rozdziały brakuje mi potraktowania wszystkich jako całości przez np. zamieszczenie na samym końcu wniosków i implikacji praktycznych.

Zastanawiam się też nad wspólną bibliografią, którą Autor wykorzystał w Autoreferacie, artykule 1 i artykule 2. Doceniam liczbę wszystkich pozycji gdy weźmiemy pod uwagę Autoreferat i dwa artykuły, ale literatura cytowana jest umieszczona na 6 stronach i może dobrze byłoby ją uzupełnić i zamieścić na końcu rozprawy?

W ten sposób opracowana rozprawa stałaby się bardziej spójna. Zdaję sobie co prawda sprawę, że wymagania Uczelni mogą jasno określać kształt rozprawy i wtedy moje uwagi mogą mieć zastosowanie do przyszłych publikacji. Moje uwagi są bardziej edytorskie i techniczne bo nie mam zastrzeżeń do prezentowanych przez Autora treści.

W Autoreferacie Autor w większej części tekstu używa formy „my” na przykład: „Chociaż teoria ...jest kompleksowa my koncentrujemy się na... (str.15), „Założyliśmy, że czynnikiprzyczyniają się..” (str.16) ale w ostatniej części zastosował formę „ja” „w tej sekcji omówię...”, „wybrałem i skoncentrowałem się , moim celem..” (strony 20 i 24)a na stronie 26 pisze znów „nasze” badania. Pomieszczenie tych form rodzi niepotrzebne poczucie zagubienia u czytelnika.

Być może w przypisie do Autoreferatu Autor mógł podkreślić swój ponad 50% wkład (potwierdzony przecież przez współautorów) w powstanie artykułów i zaproponować, że będzie używał formy „ja” ze względu na specyfikę rozprawy doktorskiej w przypadku której oceniamy dorobek indywidualny?

Metodologia oraz wyniki badań oraz ich dyskusja są omówione w artykułach. I tak Artykuł 1 *Dealing with employees' frustration in time saves your company from workplace bullying: The mediating role of frustration and a hostile climate in the relationship between role stress and exposure to workplace bullying* zamieszczony został w czasopiśmie *Cogent Business and Management* (IF 3,00). Artykuł ten zawiera opis teoretyczny podobny do zaprezentowanego w Autoreferacie i opis metodologii badań. Dane były zebrane w dwóch fazach, ogólnie 353 uczestników wzięło udział w każdej z faz . W badaniach zostały zastosowane wybrane itemy z następujących metod: Polish version of the Negative Acts Questionnaire-NAQ-R Einarsen et al., 2009; dwie podskale Hauge et al. 2011; brief-COPE scale, Carver et al. 1989, Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards między innymi Rosander & Blomberg, 2018. Wyniki zostały opracowane z prawidłowym wykorzystaniem odpowiednich statystyk i na koniec dokładnie i wnikliwie przedyskutowane. W dyskusji podkreślono potwierdzenie hipotez tak jak to Autor napisał w Autoreferacie. Na koniec dyskusji podkreślono też , że wyniki nie tylko potwierdzają hipotezę warunków pracy ale dostarczają wyjaśnień mechanizmu leżącego u podstaw relacji między stresorami związanymi z pracą czyli niejasnością zadań i konfliktem roli a doświadczanym mobbingiem. Autor podkreśla, że jest to pierwsze badanie

potwierdzające mediujący efekt w relacji pomiędzy warunkami pracy a narażeniem na mobbing. W artykule wskazano też na aplikacyjną wartość wyników bo mogą one być podstawą dla wskazówek, które pomogą menedżerom w ochronie pracowników przed narażeniem na mobbing. Wysoko oceniam omówiony artykuł.

Artykuł 2 *A role that takes its toll? The moderating role of leadership in role stress and exposure to workplace bullying* zamieszczony został w czasopiśmie *International Journal of Conflict Management* (IF 3,3).

Artykuł ten zawiera część teoretyczną dotyczącą relacji między praktykami kierowania a rolą stresu związanego z niejasnością roli, niejasnymi wymaganiami i konfliktem roli. W części metodologicznej opisane są metody zastosowane w badaniach podłużnych. W pierwszej fazie wzięło w nich udział 524 pracowników, a w drugiej 364 pracowników. Zastosowane metody to Polska wersja narzędzia Negative Acts Questionnaire Einarsen 2007, dwie podskale Hauge QPSNordic, Dallner 2000 oraz QPSNordic do opisanie praktyk kierowania. Wyniki przedstawione są przejrzysto a w dyskusji podkreśla się, że badania próbują znaleźć mechanizm wyjaśniający kiedy negatywne czynniki warunków pracy wyzwalają, aktywują mobbing w miejscu pracy na podstawie sformułowanych hipotez przez innych badaczy np. Leymanna czy Weissa i Cropanzano. Artykuł dostarcza nowych danych i potwierdzenia hipotez. Niejasność roli i konflikt ról to czynniki odpowiedzialne za powstawanie mobbingu. W artykule podkreślono, że prezentowane wyniki uzyskano dzięki jednemu z pierwszych longitudinalnych badań potwierdzających, że sprawiedliwe kierownictwo ma moc moderacji relacji.

Oceniając artykuły jako wnoszące do rozprawy mgr Stapińskiego podstawy teoretyczne i opis metodologii i ukazujące wyniki i dyskusje wyników badań stwierdzam, że oba reprezentują wysoki poziom merytoryczny a część metodologiczna w obu jest przygotowana bardzo dobrze. Powstaje pytanie: skoro to menedżerowie mają stosować wskazówki, co robić w sytuacji gdy to oni sami są przyczyną mobbingu?

Konkluzja:

Zaznaczam, że w mojej ocenie uwzględniłam indywidualny ponad 50% udział mgr Piotra Stapińskiego w napisaniu dwóch artykułów a moje uwagi powyżej dotyczą mniej istotnych niż merytoryczne aspektów .

Ze względu na wagę podjętego problemu i wartościowe wyniki mające znaczenie dla praktyki psychologicznej, organizacyjnej i społecznej bardzo pozytywnie oceniam rozprawę doktorską mgr Piotra Stapińskiego i w konkluzji, biorąc pod uwagę walory pracy:

1. Wyczerpującą analizę teoretycznych koncepcji i dyskusję problemu oparte na dobrze dobranych źródłach;
2. Przeprowadzenie nowatorskich badań nad ważnym psychologicznie, organizacyjnie i społecznie problemem;
3. Praktyczne znaczenie wyników badań dla celów praktyki i radzenia sobie z problemami mobbingu w pracy

uważam, że rozprawę mgr Piotra Stapińskiego można uznać za odpowiadającą wymogom stawianym pracom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie jej do dalszych faz przewodu doktorskiego.

Barbara Kruszyńska

Ketowice, 12 maja 2024 r.