

Dr hab. Łukasz Baka, prof. APS

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej

Instytut Psychologii

Recenzja

**rozprawy doktorskiej mgr Piotra Stapińskiego, pt. *Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu a bycie poddawany mobbingowi*,
przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Małgorzaty Gamian – Wilk, prof. SWPS**

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska, autorstwa Pana magistra Piotra Stapińskiego, pt. *Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu a bycie poddawany mobbingowi*, jest cyklem dwóch artykułów empirycznych, opublikowanych w recenzowanych czasopismach naukowych z listy JCR, w latach 2023 i 2024. Podjęta w nich problematyka lokuje się na styku psychologii zarządzania i psychologii pracy. Doktorant jest wiodącym Autorem tych tekstów, stąd można wnioskować, że jego wkład w powstałe publikacje jest znaczący. Potwierdzają to załączone do pracy oświadczenia współautorów publikacji. Dysertacja obejmuje 73 strony i poza wspomnianymi artykułami, zawiera także spis treści, streszczenia w języku polskim i angielskim, autoreferat oraz oświadczenia współautorów tekstów.

Artykuły stanowią spójną pod względem tematycznym całość, ponieważ obydwa koncentrują się na wyjaśnieniu mechanizmów stojących za doświadczaniem przez pracowników mobbingu w miejscu pracy. Celem ogólnym zaprezentowanych w nich badań było lepsze poznanie procesu, za pomocą którego stres roli, obejmujący konflikt i niejasność roli – związanych z wykonywanymi zadaniami w pracy oraz ze sprzecznymi oczekiwaniami – wiąże się z doświadczaniem mobbingu. Autora interesowały zwłaszcza efekty mediacji i moderacji. W pierwszym artykule testowany jest więc model mediacji, z poczuciem frustracji i poczuciem wrogiego klimatu, jako dwoma mediatorami. W drugim tekście sprawdzany jest natomiast moderujący efekt wspierającego przywództwa.

Artykuły zostały opublikowane w recenzowanych czasopismach naukowych, o dość wysokim współczynniku wpływu na inne czasopisma (*impact factor*) – *Cogent Business & Management* (IF = 3.0) oraz *International Journal of Conflict Management* (IF = 3.3) – zakładam więc, że przeszły wnikliwy proces recenzyjny. Rolą recenzenta – tak ja ją rozumiem – nie jest w takim przypadku ponowna szczegółowa i krytyczna analiza każdego tekstu lecz bardziej ogólna ocena dysertacji, zarówno pod kątem formalnym, jak i pod względem oryginalności podjętego problemu, a także ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej w obszarze psychologii. Moja recenzja nie będzie więc miała charakteru sprawozdawczego, pominię w niej szczegółowy opis wiodących teorii, modeli teoretycznych i wyników badań, choć w kilku polemicznych kwestiach odniosę się do nich. Recenzja będzie natomiast koncentrowała się głównie wokół trzech elementów, na jakie wskazuje ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce:

- (1) ocenie wraz z uzasadnieniem, czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora w określonej dyscyplinie;
- (2) ocenie wraz z uzasadnieniem, czy Doktorant wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej
- (3) ocenie wraz z uzasadnieniem, czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

W końcowej części recenzji zawarłem natomiast kilka komentarzy i kwestii polemicznych, które przysły mi do głowy podczas lektury dysertacji.

1. Czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora w określonej dyscyplinie?

Punktem wyjścia do podjęcia przez Doktoranta problemu badawczego była niewielka liczba badań, a co za tym idzie niewystarczające dokładne wyjaśnienie procesu, za pomocą którego stres roli przekłada się na doświadczanie mobbingu przez pracowników. Za oś teoretyczną swoich badań Autor przyjął teorię zdarzeń afektywnych (Weiss i Cropanzano), która była dość często wykorzystywana przez innych badaczy, jako kontekst badań nad mobbingiem. Doktorant poszerzył jednak ten kontekst o dwie dodatkowe teorie, wyjaśniające zasadność przewidywań dotyczących efektów mediacyjnych. Pierwsza z nich, teoria frustracji-agresji

(Berkovitz), odnosi się do związku między stresem roli a frustracją, druga z kolei (teoria społecznego interakcjonizmu, Felson i Tedeschi) wyjaśnia relacje między frustracją a nasileniem wrogiego klimatu w pracy. W oparciu o te trzy teorie, Autor opracował model badawczy i sformułował siedem hipotez odnoszących się zarówno do bezpośredniego związku stresu roli z doświadczaniem mobbingu, frustracji i wrogiego klimatu, jak również do efektów mediacji i moderacji. W pewnym uproszczeniu, Autor przewiduje, że konflikt i niejasność roli jest źródłem frustracji emocji, ta prowadzi do wrogiego klimatu, co z kolei wiąże się poczuciem bycia mobbingowanym. Nieco słabiej teoretycznie uzasadniona jest natomiast funkcja wspierającego przywództwa jako moderatora. Choć wiele badań potwierdza, że wspierające przywództwo działa „dobroczynnie” i osłabia efekt oddziaływań stresorów w pracy, to jednak zastanawiające czy akurat w przypadku stresu roli takie oczekiwania są zasadne. Można przypuszczać, że konflikt i niejasność roli dotyczą głównie niespójnych wymagań i oczekiwań ze strony przełożonego. To on przecież w dużej mierze rozdziela zadania i formułuje oczekiwania. Pojawia się więc pytanie, na ile prawdopodobne jest, że przełożony, który jest źródłem konfliktu i niejasności roli, jest równocześnie źródłem silnego wsparcia dla pracowników?

Pomijając jednak tę uwagę, sądzę, że w swojej rozprawie Pan Piotr Stapiński wykazuje się dobrą orientacją w literaturze przedmiotu. Jest ona trafnie dobrana, aktualna i wyczerpująca. W oparciu o teorię, Doktorant wyciąga wnioski, stanowiące podstawę do zbudowania autorskiego modelu badawczego obejmującego wiele zmiennych, który jest nie tylko zgodny z dotychczasowym stanem wiedzy w dziedzinie psychologii, ale także poszerza ją, oferując nowe spojrzenie na mechanizmy doświadczania mobbingu. Praca napisana jest poprawnym, komunikatywnym językiem naukowym. Autor prowadzi wywód naukowy w sposób logiczny i przekonujący. Uzasadnienie teoretyczne modelu badań jest poprawne i trafne. Biorąc pod uwagę wymienione zalety pracy, uważam, że Autor wykazał, iż posiada ogólną wiedzę w dyscyplinie psychologii, a w szczególności w obszarze psychologii pracy.

2. Czy Doktorant wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej?

Autor dysertacji zaprojektował badania podłużne z dwoma punktami pomiarowymi w czasie. Do pomiaru zmiennych wykorzystał (w sumie) 4 kwestionariusze, mierzące stres roli, poczucie frustracji, wrogi klimat w pracy, doświadczanie mobbingu oraz wspierające

przywództwo jako formę przywództwa transformacyjnego. Dwa z nich to narzędzia wykorzystywane wcześniej w polskich badaniach, pozostałe dwa (a właściwie ich podskale) zostały przetłumaczone na język polski metodą back-translation, na potrzeby badań. To zaleta pracy, że Autor opracował polskie wersje podskal znanych na świecie kwestionariuszy (QPSNordic i PSYWEQ), jednak dobrze byłoby sprawdzić ich podstawowe właściwości psychometryczne – trafność kryterialną, trafność teoretyczną, rzetelność. Nie znalazłem takich informacji w pracy. Badania przeprowadzono na grupach 353 (badania 1) i 364 (badania 2) osób, zatrudnionych w różnych zawodach, m.in.: leśników, strażaków i bankierów. Autor weryfikował hipotezy badawcze przy pomocy analiz korelacji oraz wielozmiennowej analizy regresji (z efektami mediacji i moderacji), przy użyciu makro PROCESS Hayesa (model nr 1 i nr 6). Zarówno analizy mediacji, jak i analizy moderacji przeprowadzone zostały rzetelnie i zgodnie z zaleceniami dotyczącymi tego typu analiz (np.: porównywane są tzw. *conditional effects*). Dodatkowo efekty moderacji zilustrowane są na wykresach (Artykuł nr. 2). W obydwu tekstach, Autor w poprawny sposób interpretuje wyniki uzyskanych badań, wyciąga logiczne wnioski, prowadzi na ich podstawie dyskusję, z odniesieniami rezultatów badań własnych do wyników wcześniejszych badań oraz teorii. Dyskusja zawiera omówienie ograniczeń badań własnych, wskazuje kierunki dalszych eksploracji, a także zawiera implikacje praktyczne płynące z uzyskanych wyników.

Można powiedzieć, że sekwencyjny charakter badań, złożoność testowanego modelu, poprawnie przeprowadzona analiza statystyczna, trafna interpretacja wyników oraz umiejętność prowadzenia dyskusji naukowej pokazują, że mgr Stapiński posiada wystarczające umiejętności niezbędne do samodzielnego planowania i realizacji procesu badawczego, prowadzenia badań naukowych, a także do samodzielnego rozwiązywania problemów badawczych.

3. Czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego?

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Piotr Stapiński prezentuje dość oryginalne podejście do rozwiązania istotnego problemu naukowego, analizując proces powstawania poczucia bycia mobbingowanym, w który to proces Autor włącza szereg zmiennych organizacyjnych. Co ważne ukazuje go z wielu perspektyw teoretycznych. Taka integracja wielu teorii - obejmująca teorię zdarzeń afektywnych, teorię frustracji-agresji oraz teorię społecznego

interakcjonizmu - w jednym modelu badawczym jest nowym podejściem. Choć teorie te były niezależnie wykorzystywane do badania innych zjawisk związanych z pracą (np.: zachowań kontrproduktywnych, zachowań obywatelskich), nie znam badań, w których łączono je ze sobą, zwłaszcza w kontekście mobbingu. Takie integracyjne podejście pozwala na lepsze zrozumienie dynamicznej interakcji między zmiennymi „uwikłanymi” w powstawanie mobbingu w pracy. Projekt odpowiada też częściowo na zidentyfikowane przez Autora luki w literaturze, takie jak potrzeba badań podłużnych w celu lepszego zrozumienia mechanizmu występowania mobbingu w pracy. Jeśli chodzi o postawione hipotezy badawcze, to część z nich (np.: H5 i H6) faktycznie można uznać za nowatorskie i słabo wyeksploatowane w dotychczasowych badaniach. Warto też docenić trud Autora w przygotowaniu polskojęzycznych skali do badania stresu roli i wrogiego klimatu w pracy.

W tym kontekście można uznać, że przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska cechuje się względną oryginalnością zarówno pod względem teoretycznym, jak i metodologicznym. Poprzez integrację teorii, eksplorację nowych ścieżek mediacyjnych, wprowadzenie „nowych” narzędzi pomiarowych i odpowiedź na istniejące luki badawcze, rozprawa doktorska mgr Piotra Stapińskiego stanowi wkład do literatury z zakresu psychologii zarządzania i psychologii pracy. Oryginalność tego podejścia jest dodatkowo wzmacniana przez jego kompleksowe podejście do badania mobbingu w pracy.

Każdy projekt badawczy, niezależnie od jego zalet, posiada także ograniczenia i potencjalne słabości, które mogą wpłynąć na uzyskane w toku badań wyniki. Także w przypadku tej pracy doktorskiej, podczas jej lektury, nachodziły mnie wątpliwości i przychodziły mi do głowy pytania, na które ciekaw jestem odpowiedzi ze strony Doktoranta i jego przemyśleń. Te kwestie polemiczne wymienię w punktach, tak aby łatwo było Autorowi odnieść się do nich.

1. W treści autoreferatu (także w hipotezach), Doktorant posługuje się nieco mętnym określeniem „niejasność zadań i poleceń”. Tymczasem w polskojęzycznej literaturze na temat stresu w pracy od lat funkcjonują terminy „stresu roli” lub „stresu roli zawodowej”, obejmujące zarówno „konflikt ról”, jak i „niejasność ról”. Dlaczego Autor nie posłużył się tymi bardziej klarownymi i krótszymi terminami?

2. Bezpośredni związek między stresem roli wynikającej z konfliktu i niejasności roli a doświadczaniem mobbingu (H1) nie jest moim zdaniem wystarczająco uzasadniony. Jaki jest mechanizm? Dlaczego, w sytuacji gdy pracownik odczuwa, że kierowane wobec niego wymagania związane z rolami zawodowymi oraz oczekiwania są niespójne, będzie silniej odczuwał, że jest mobbingowany ze strony innych? W przypadku H5 mam podobne wątpliwości. O ile przekonuje mnie wyjaśnienie, że konflikt i niejasność roli prowadzi do poczucia frustracji (ponieważ utrudnia realizację celów zawodowych pracownika – np.: rzetelnego wykonania obowiązków lub awansu), o tyle nie do końca rozumiem dlaczego przeżywanie frustracji ma wpływać na zwiększone poczucie bycia poddawany mobbingowi? W moim przekonaniu Doktorant nie do końca uzasadnił swoje oczekiwania, co do wystąpienia tych kluczowych – bo uwzględnionych w hipotezach – zależności.
3. Podobne wątpliwości mam w przypadku związku między wrogim klimatem w pracy a byciem poddawany mobbingowi (H4 i H6). Z opisu zmiennej wynika, że klimat w pracy jest konstruktem psychologicznym, podlegającym indywidualnej percepcji jednostki. Powstaje on niejako w umyśle pracownika, jako pewnego rodzaju schemat, nie jest więc „obiektywną” cechą organizacji. Nasuwa się więc pytanie skąd bierze się przewidywanie Doktoranta, że w sytuacji gdy pracownik spostrzega swoje miejsce pracy jako wrogie i nieprzyjazne, inni pracownicy mieliby reagować na to nasileniem zachowań mobbingowych wobec tego pracownika. Doktorant dość lakonicznie tłumaczy, iż „taki wrogi klimat pracy zwykle prowadzi do zachowań patologicznych” (s. 17). Mam jednak inne wyjaśnienie. Po przyjrzeniu się pozycjom kwestionariuszy do pomiaru wrogiego klimatu w pracy i mobbingu w pracy, dochodzę do wniosku, że część z pozycji w tych kwestionariuszach, w znacznym stopniu zachodzi na siebie, pod względem treści. Myślę tutaj o pozycjach dotyczących zachowań nieuprzejmych ze strony innych, podejrzliwości, zachowań prowokacyjnych, zagrożenia przemocą, czy ogólnie złej atmosfery w pracy. Silna korelacja między poczuciem wrogiego klimatu w pracy a doświadczaniem mobbingu może więc być wyjaśniona – przynajmniej w pewnym stopniu – podobieństwem teoretycznym obydwu tych konstruktów. Oczekiwany przez Doktoranta związek przyczynowo-skutkowy byłby w takim przypadku artefaktem.
4. Autor jasno nie dookreślił, czy przedstawione w artykułach badania prowadzone były w oparciu o dane zebrane z dwóch niezależnych prób badawczych, czy też prowadzone były

na jednej grupie osób badanych, a różniły się jedynie rodzajem analiz. Z przedstawionego w obydwu tekstach opisu prób wynika, że są one bardzo zbliżone pod względem liczebności, liczby kobiet i mężczyzn, średnich dotyczących wieku, a także pod względem badanych grup zawodowych. Dane zbierane były w identyczny sposób i wykorzystano w nich także bardzo podobny zestaw narzędzi. Stąd moje pytanie, tym bardziej, że w autoreferacie Doktorant pisze jednak o serii badań. Jeśli obydwa teksty dotyczyły tej samej grupy osób, należałoby to dookreślić.

5. Z opisu narzędzi wynika, że stres roli mierzony był za pomocą dwóch podskal dotyczących dwóch rodzajów stresorów - konfliktu roli (3 itemy) i niejasności roli (3 itemy). Choć domyślam się, że związek między tymi dwoma zmiennymi jest silny, to czy uprawnione jest łączenie je w jeden czynnik oraz czy Doktorant potwierdził jednoczynnikową budowę narzędzia, np.: CFA? Poza tym, czy Autor sprawdził również psychometryczne właściwości innych - wprowadzonych do literatury polskojęzycznej – skal?
6. Mam także wątpliwości w odniesieniu do operacjonalizacji zmiennej - poczucie frustracji w pracy. Do jej pomiaru Autor wykorzystał trzy pozycje z kwestionariusza brief COPE (Carver i in.1989), które odnoszą się do stylu radzenia sobie skoncentrowanego na emocjach, a nie do oceny frustracji. Pozycja „*I express my frustration and irritation at work*”, bardziej mierzy to na ile osoba ujawnia (vs. tłumi) negatywne emocje, a nie to na ile czuje się ona sfrustrowana. To zupełnie inny konstrukt; i w moim przekonaniu błędna operacjonalizacja badanego zjawiska. Nie jestem także pewien, jaką wersję tego narzędzia wykorzystał Doktorant, bo znana mi wersja nie zawiera odniesień do kontekstu pracy lecz bada, na poziomie ogólnym, jak ludzie radzą sobie w sytuacjach trudnych.
7. Zaproponowany przez Hayes model nr 6 umożliwia testowanie efektu sekwencyjnej mediacji. Dlaczego Autor nie próbował policzyć tego efektu, a jedynie ograniczył się do przetestowania efektów dwóch mediatorów niezależnie od siebie? Wówczas model ten byłby spójny, hipotezy bardziej klarowne a i ich liczba ograniczona do czterech.
8. Wszystkie wykorzystane przez Autora narzędzia mają charakter samoopisowy. Ponadto, część z nich – jak sygnalizowałem we wcześniejszych punktach recenzji – pokrywają się ze sobą treściowo. Czy w związku z tym Autor kontrolował tzw. błąd wspólnej wariancji metody (*common method bias*)?
9. Doceniam trud włożony przez Doktoranta w przeprowadzenie badań podłużnych z podwójnym pomiarem. Dzięki niemu można ocenić, w jaki sposób zmienne mierzone w

jednym punkcie czasowym oddziałują na zmienne mierzone w czasie późniejszym. W opisie procedury badawczej zauważam jednak istotne luki. Przykładowo, nie mogłem znaleźć informacji (zarówno w autoreferacie, jak i w artykułach) jaka była przerwa między pomiarami. Długość przerwy jest kwestią kluczową, zarówno w kontekście oceny siły efektu, jak i jego trwałości. Nie znalazłem także informacji, czy wszystkie włączone do badań zmienne były mierzone zarówno w T1, jak i T2 (dotyczy to obydwu artykułów). Brak powtórnego pomiaru tych samych zmiennych ogranicza możliwość analizy zmian tych zmiennych na poziomie indywidualnym w czasie. Chociaż podejście takie pozwala (przy założeniu, że stresory działają jako predyktor lub katalizator dla doświadczania mobbingu) na wnioskowanie o potencjalnych związkach przyczynowo skutkowych między zmiennymi, jego moc jest ograniczona ze względu na brak powtórzeń pomiarów zmiennych wynikowych w obu punktach czasowych, a tym samym brak kontroli efektów autoregresyjnych. Oznacza to, że choć możemy obserwować zależności, trudniej jest śledzić dynamikę zmian w obrębie tych samych zmiennych. Rozważenie dodatkowego pomiaru wszystkich zmiennych w kolejnych punktach czasowych mogłoby wzmocnić projekt badania, umożliwiając dokładniejsze analizy zmian w czasie oraz bardziej kompleksową ocenę dynamiki zależności. Jeśli natomiast Doktorant mierzył wszystkie badane zmienne w obydwu pomiarach (T1 i T2), to powstaje pytanie dlaczego nie kontrolował efektów autoregresyjnych i dlaczego nie śledził zmiany poszczególnych zmiennych w czasie. Taka kontrola wiązałaby się ze zmianą metody statystycznej i zastosowanie np.: modelowania równań strukturalnych.

10. Kolejna rzecz to brak w procedurze opisującej badania informacji która zmienna mierzona była w jakim czasie i dlaczego. Z analizy statystycznej wynika, że jedynie stres roli mierzony był w T1, zaś zmienne pośredniczące i zmienna wynikowa w T2 (artykuł nr 1) Tłumaczy to niejako dosyć silne związki między mediatorami a zmienną wynikową. W przypadku artykułu nr 2, domyślam się, że do testowanego modelu wprowadzono wartości moderatora z pomiaru 1? Poproszę o wyjaśnienie i uzasadnienie takiego postępowania analitycznego.

KONKLUZJA: Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska – obejmująca cykl dwóch artykułów – jest opracowaniem ciekawym i wartościowym. Jej zaletami są: podjęcie złożonego problemu badawczego, zaproponowanie oryginalnego modelu wyjaśniającego

mechanizm rozwoju poczucia doświadczania mobbingu w pracy, bogata w informacje część teoretyczna, przeprowadzenie badań podłużnych, poprawna analiza statystyczna, a także potencjalna wartość wdrożeniowa badań. Chociaż sformułowane w recenzji uwagi, w tym metodologiczne, wyraźnie rzutują na ogólną ocenę dysertacji, nie podważają one jej walorów poznawczych i praktycznych. Uważam, że Doktorant wykazał się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie psychologia oraz zaprezentował wystarczające umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Świadczą o tym chociażby dwa artykuły naukowe, jego autorstwa, opublikowane w czasopismach z bazy JCR. Dlatego też moja końcowa ocena dysertacji doktorskiej pt: *„Psychologiczne uwarunkowania wewnątrzorganizacyjne pojawiania się mobbingu a bycie poddawany mobbingowi”* jest pozytywna. Uważam, iż spełnia ona wymogi określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce dotyczące stopnia doktora. Wniosuję zatem do Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu SWPS o dopuszczenie Pana mgr Piotra Stapińskiego do dalszych etapów postępowania doktorskiego.



/Łukasz Baka/

Warszawa, 26.04.2024 r.