

9 maja 2024 r.

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

Recenzja pracy doktorskiej mgr Justyny Bąby
„Rola narcyzmu liderów oraz form identyfikacji organizacyjnej kadry w kształtowaniu
jakości relacji i dobrostanu w pracy”
napisanej pod kierunkiem dr hab. Aleksandry Cisłak-Wójcik
w Instytucie Psychologii Uniwersytetu SWPS

W swojej rozprawie doktorskiej mgr Justyna Bąba podjęła analizę znaczenia trzech form narcyzmu u liderów organizacji dla różnych aspektów jakości relacji społecznych w organizacji oraz dobrostanu pracowników. Wzięła pod uwagę także dwa typy identyfikacji z organizacją, ujmowane zarówno u liderów, jak i u pracowników. Doktorantka uwzględniła przy tym fakt, że organizacje mają strukturę wielopoziomową, a zespoły pracownicze kierowane są przez menadżerów, którzy przejawiają różne charakterystyki osobowościowe. Takie ujęcie pozwoliło na testowanie znaczenia specyficznych form narcyzmu: sprawczego, wspólnotowego i wrażliwego u liderów dla funkcjonowania pracowników, którymi kierują. Niewątpliwie zagadnienie jakości przywództwa w organizacji i jego konsekwencji jest interesujące teoretycznie, a jego głębsze zrozumienie jest istotne dla praktyki kierowania. Doktorantka podjęła więc ważny problem, a Jej badania wnoszą nowy wkład w jego lepsze wyjaśnienie.

Rozprawa doktorska mgr Justyny Bąby ma formę nieopublikowanej monografii naukowej, która składa się z pięciu rozdziałów poprzedzonych wstępem. Tytuł rozprawy dobrze oddaje jej zawartość. Doktorantka zaprezentowała przegląd literatury dotyczącej każdego z analizowanych konstruktów oraz uzasadniający zależności między nimi postulowane w hipotezach. Opisała następnie dwa badania empiryczne przeprowadzone w organizacjach, w każdym z nich uwzględniła dane pochodzące od liderów oraz ich podwładnych. Uzyskała dzięki temu wgląd w wielopoziomowe zależności między właściwościami osób zatrudnionych na różnych poziomach hierarchii. Badania zostały przeprowadzone na dużych próbach osób zatrudnionych w różnych organizacjach (Badanie 1:

941 respondentów, w tym 29 liderów) lub oddziałach tej samej organizacji (Badanie 2: 246 respondentów, w tym 24 liderów). Wyniki badań poddane zostały wnikliwej dyskusji, z odniesieniem do aktualnego stanu wiedzy. Projekt badawczy ma charakter autoreplikacji, Badanie 2 weryfikuje te same zależności, co Badanie 1, ale na innej próbie i w odniesieniu do innego poziomu zarządzania. Praca napisana jest w sposób klarowny, ładnym językiem, z zachowaniem standardów APA.

Badania zrealizowane przez Doktorantkę stanowią oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i wnoszą wkład do aktualnego stanu wiedzy dotyczącej narcyzmu liderów. Aplikacja wiedzy z zakresu psychologii społecznej i osobowości do wyjaśniania problemu z zakresu psychologii organizacji pozwoliła w wieloaspektowy sposób ująć zjawisko narcyzmu i jego znaczenie dla funkcjonowania pracowników. Doktorantka wykazała się dobrą znajomością literatury, zarówno klasycznej (np. koncepcji psychoanalitycznych narcyzmu), jak i współczesnej, a także umiejętnością oceny jakości źródeł: pojedynczych badań, metaanaliz i przeglądów. Doceniam Jej wnikliwość w analizie narcyzmu, wyodrębnienie trzech jego form, postulowanych w aktualnych dociekaniach teoretycznych i empirycznych oraz testowanie ich znaczenia dla funkcjonowania pracowników. Plan badań został właściwie dobrany do rozwiązania postawionego problemu. Wielopoziomowe ujęcie zależności istniejących w organizacjach stanowi o wartości i unikalności zrealizowanego projektu badawczego. Jednocześnie analizowane efekty testowane były nie w pojedynczym badaniu, ale w dwu badaniach, które stanowią spójny i dobrze zrealizowany projekt. Uwzględnienie w analizie jakości relacji w zespole oraz dobrostanu pracowników wpisuje się w dynamicznie rozwijający się nurt badań w psychologii organizacji, w którym przedmiotem zainteresowania jest nie tylko produktywność, ale także jakość życia pracowników. Dzięki temu rozprawa doktorska poszerza aktualny stan wiedzy w tym zakresie i dostarcza nowych wyjaśnień.

Doktorantka poradziła sobie z niełatwym zadaniem budowania modeli wielopoziomowych, ich analizy i opisu. Dokonała poprawnej dyskusji uzyskanych wyników, odwołując się do szerokiej literatury przedmiotu, wskazała także na ograniczenia swoich badań. Na uznanie zasługuje zaprezentowana w pracy kompetentna dyskusja potencjalnych kierunków przyszłych poszukiwań naukowych oraz wnioski dla praktyki zarządzania organizacjami. Wszystkie te atuty projektu badawczego mgr Justyny Bąby sprawiają, że moja ocena Jej rozprawy doktorskiej jest pozytywna.

Pomimo tej generalnie pozytywnej oceny, dostrzegam kilka mankamentów. Po pierwsze, nie jest dla mnie jasne rozróżnienie oraz zdefiniowanie dwóch form identyfikacji organizacyjnej. Jedna z nich jest określana jako 'identyfikacja bezpieczna', 'identyfikacja

organizacyjna' lub 'identyfikacja konwencjonalna' (np. s. 263), a druga jako 'identyfikacja defensywna', 'narcyzm kolektywny' lub 'narcyzm organizacyjny'. Już ta niekonsekwencja w używaniu terminów wskazuje, że konstrukty te nie zostały precyzyjnie dookreślone. Mimo zaprezentowanych analiz teoretycznych, nie jest dla mnie jasne odróżnienie narcyzmu od tych form identyfikacji. Wydaje się, że analiza trzech form narcyzmu lidera w kontekście funkcjonowania pracowników stanowiłaby dostateczne *novum*, a wielopoziomowe ujęcie tych zależności jest samo w sobie wyzwaniem.

Po drugie, hipotezy zostały sformułowane w taki sposób, że nie jest możliwa ich jednoznaczna weryfikacja. Każda z hipotez odnosi się do zależności między wieloma zmiennymi, podczas gdy część z tych zależności może zostać potwierdzona w badaniu, a część nie. Ten brak klarowności w formułowaniu hipotez sprawił, że na etapie opisu wyników badań zabrakło jednoznacznych konkluzji odnośnie ich potwierdzenia lub obalenia (np. s. 177 „częściowo zgodnie z jedną z hipotez”). Dodatkowo, w analizie wyników nie testowano wprost każdej ze zmiennych zależnych, czyli jakości relacji w zespole oraz dobrostanu pracowników, ale ich szczegółowe wskaźniki. Czyni to konkluzje odnośnie hipotez jeszcze bardziej skomplikowanymi czy wręcz niemożliwymi. Oprócz tego pary hipotez alternatywnych H3a i H3b oraz H6a i H6b zawierają sprzeczne ze sobą postulaty – związek pozytywny, negatywny i brak związku między tymi samymi zmiennymi. Jest to ewidentny błąd, gdyż hipotezy te nie są falsyfikowalne – zawsze któraś z wersji hipotezy zostanie potwierdzona w badaniu. Zabrakło też hipotez odnośnie efektów wielopoziomowych interakcji, które były testowane w obu badaniach. Generalnie więc, mimo dobrego uzasadnienia postulowanych zależności, sposób sformułowania hipotez wymaga solidnego przemyślenia.

Po trzecie, Doktorantka przyjęła bardzo 'rozdrobniony' sposób analizy danych i opisu wyników. We wprowadzeniu teoretycznym dobrze uzasadniła, dlaczego skupi się na dwu zmiennych zależnych, czyli jakości relacji w zespole oraz dobrostanie pracowników. Natomiast na etapie analizy danych uwzględniła pojedyncze, w dodatku liczne, wskaźniki każdej z tych zmiennych, np. dla jakości relacji są to: 1) klimat relacji z przełożonymi, 2) klimat relacji ze współpracownikami, 3) wsparcie w relacjach z przełożonymi, 4) wsparcie w relacjach ze współpracownikami, 5) podważanie w relacjach z przełożonymi, 6) podważanie w relacjach zespołowych (oraz osobne cztery wskaźniki dla dobrostanu, których już nie wymieniam). Co więcej, niektóre z tych wskaźników mierzone były za pomocą pojedynczej pozycji testowej. Znacznie uprościłoby analizy i podniosłoby psychometryczną wartość konstruktów, gdyby zostały one potraktowane jako zmienne latentne. Wymagałoby to

najpierw testowania modeli pomiarowych, z kilkoma wskaźnikami każdej ze zmiennych (z wykorzystaniem CFA). Takie podejście uprościłoby znacznie opis wyników, w którym można by skupić się na dwóch głównych zmiennych, ułatwiłoby także weryfikację hipotez. Analizy dla poszczególnych wskaźników można by wtedy ewentualnie zamieścić w aneksie, jako uzupełnienie analiz zasadniczych. Zaprezentowane w rozprawie odrębne analizy dla każdego wskaźnika sprawiają, że tekst staje się bardzo długi, zawiera powtórzenia tego samego schematu raportowania wyników i nie prowadzi do jednoznacznych konkluzji.

Po czwarte, w rozprawie pojawia się kilka niedociągnięć lub niezręcznych sformułowań. W badaniach o charakterze korelacyjnym standardowo przed przystąpieniem do bardziej zaawansowanych analiz zamieszcza się tabelę statystyk opisowych i korelacji wszystkich zmiennych. W tym wypadku tabela taka musiałaby obejmować osobno korelacje dla każdego z poziomów: liderów i pracowników. Ponadto, stwierdzenia dotyczące tego, który z predyktorów jest silniej związany ze zmienną zależną (np. s. 93) nie są uprawnione, ponieważ nie testowano istotności różnic dla tych efektów. Lepiej unikać w opisie wyników tego typu porównań, jeśli nie są wsparte dodatkowymi analizami. Wydaje się także, że niektóre konkluzje w dyskusji wyników dotyczące form identyfikacji organizacyjnej liderów są zbyt daleko idące, ponieważ w większości testowanych modeli zmienne te nie były istotne statystycznie. Docenić jednak należy, że Doktorantka unika konkluzji przyczynowo skutkowych, do których nie upoważnia ją korelacyjny charakter badań.

Uwagi te mogą posłużyć przy redagowaniu publikacji opartych na przeprowadzonych badaniach, do czego bardzo zachęcam. Są wskazaniem zagadnień do przemyślenia oraz alternatywnych rozwiązań, które warto rozważyć.

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

Monika Laguna