

Dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. UKW

Instytut Psychologii
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

VIDI DECANUS

PRODZIEKAN
ds. Nauki

prof. dr hab. Katarzyna Krasoń

Opinia nt. rozprawy doktorskiej mgr Elżbiety Saneckiej

pt. *Ciemna triada osobowości, postawy wobec pracy i zachowania organizacyjne*

przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Ireny Pilch prof. UŚ

Rozprawa doktorska mgr Elżbiety Saneckiej ma charakter pracy badawczej wpisującej się w problematykę psychologii pracy, w nurt badań wyjaśniających uwarunkowania zachowań organizacyjnych. Podejmowany problem badawczy dotyczy roli czynników podmiotowych (cech osobowości ciemnej triady i postaw) oraz sytuacyjnych czynników pośredniczących.

Przedstawiona do recenzji praca została oceniona z uwzględnieniem aspektów merytorycznych oraz redakcji tekstu, w szczególności oryginalności rozwiązania problemu badawczego, wiedzy teoretycznej odnoszącej się do poruszanego problemu naukowego, klarowności i spójności stawiania pytań oraz adekwatności zastosowania narzędzi i metod poszukiwania nań odpowiedzi.

Rozprawa liczy 271 stron z załącznikami. Struktura rozprawy ma typowy charakter dla prac tego typu. Obejmuje część teoretyczną, metodologiczną i empiryczną. Rozprawa kończy się rozdziałami poświęconymi interpretacji wyników, ograniczeniom badań własnych i implikacjom na przyszłość oraz wnioskowi dla praktyki psychologicznej. Do pracy dołączone są bibliografia, aneks zawierający tabele z wynikami pomocniczych obliczeń statystycznych, kwestionariusze psychologiczne wykorzystane w badaniu własnym. Proporcje między częścią teoretyczną oraz metodologiczno-empiryczną są właściwe.

W części teoretycznej Autorka ze znanstwem opisuje podstawy teoretyczne osobowości, postaw do pracy oraz zachowań organizacyjnych z uwzględnieniem ich uwarunkowań i skutków. Osobowość jako kluczowy konstrukt objaśniający w pracy jest szeroko omówiony jako regulator/ aktywator ludzkiej aktywności w ogóle oraz zachowań w miejscu pracy. Doktorantka zdecydowała się na wybór konstruktów ciemnej triady Paulhusa i Williamsa obejmującego trzy typy osobowości antyspołecznych: makiawelizmu, narcyzmu i psychopatii. Ciemna triada ujmowana jest szeroko z wielu perspektyw badawczych i teoretycznych, badań ewolucyjnych, biologicznych (dziedziczenia) oraz psychologii klinicznej i społecznej. Wybór zarówno modelu triady ciemnej osobowości uznają jako zgodne z aktualnymi trendami teoretycznymi i adekwatny do rozwiązywanego problemu badawczego. Jako wartościowe oceniam wskazanie relacji między komponentami CT, co pozwala na ukazanie ich ortogonalności (względnej). Autorka ze swobodą opisuje i co ważniejsze dokonuje krytycznej analizy danych empirycznych odwołując się ograniczeń metodologicznych badań np. z badań

neuropsychologicznych czy antropomorficznych (już historycznych). Zauważam także rozległość i aktualność wiedzy Autorki dotyczącej omawianej problematyki.

Dokonując charakterystyki osobowości ciemnej triady czasem Autorka opisuje zamiennie symptomy behawioralne cechy osobowości (lub mechanizmy działania cechy) z istotą (ontologiczną charakterystyką) konstruktów. Tak jest w przypadku makiawelizmu, gdzie manipulowanie innymi jest tak opisywane, raz jako istota makiawelizmu a raz jako behawioralny skutek tej cechy osobowości. Manipulowanie innymi stanowi efekt aktywizacji nie tylko makiawelizmu ale także narcyzmu (wielkościowego, w postaci wykorzystywania innych) oraz psychopatii (np. bezduszności czy zuchwałości) o czym Autorka w kilku miejscach wspomina. Makiawelizm przez Autorkę jest też opisywany jako krótkoterminowa strategia adaptacyjna (s. 38) oraz jednocześnie długoterminowa strategia (s. 38 i 41). Z pewnością Autorka ma na myśli określony aspekt/ mechanizm manifestacji makiawelizmu, który tę niespójność wyjaśnia. Te uwagi mają charakter generalny i nie stanowią zarzutu a raczej przyczynek do dyskusji w tej materii.

Wyjaśnienie uwarunkowań zachowań organizacyjnych Autorka upatruje w modelach interakcyjnych osoby i środowiska i konsekwentnie wybiera model aktywacji cech (TAT) Tetty i Burnetta jako tło teoretyczne relacji głównej problemu badań własnych. Z dużą wprawą wyjaśnia mechanizm ekspresji cech osobowości CT pod wpływem zaistnienia dopasowanych/niedopasowanych warunków sytuacyjnych ze szczególnym akcentowaniem warunków organizacyjnych i relacyjnych pracy. Zważając na rolę rewalentnych cech sytuacji aktywujących potencjał osobowościowy i postaw należy się spodziewać wskazania takich czynników sytuacyjnych istotnych dla CT i wybranych postaw. Autorka wskazuje te czynniki sytuacyjne ale nie odnosi się do ich wartości wyjaśniającej. Dodatkowo, wnioskowanie pośrednie o cechach sytuacyjnych jako źródle ewaluacji pracy ujęte w konstrukcie satysfakcji z pracy jest niewystarczające bowiem ocena poznawcza pracy (zgodnie z przyjętym ujęciem Dienera) odnosi się jedynie do globalnej oceny wg niedookreślonych (np. nieuświadomionych, zmiennych i zróżnicowanych intrerindywidualnie) kryteriów osób badanych (np. Kowalik mówi o rozmytych kryteriach ewaluacji albo Strack i Schwarz o roli dostępnej informacji w ocenie satysfakcji). Zapytuję zatem dlaczego Autorka nie analizuje tych czynników sytuacyjnych w kontekście wybranego modelu sytuacyjnego pracy wskazującego na wagę (np. motywacyjną) elementów sytuacyjnych (np. klasycznego Modelu Charakterystyki pracy Hackmana i Oldhama) albo w kontekście wyników badań, które identyfikują określone czynniki sytuacyjne jako znaczące czynniki wyjaśniające zachowania w organizacji.

Postawy do pracy: satysfakcja do pracy oraz przywiązanie do organizacji, stanowią konstrukty stosunkowo często eksplorowane badawczo. Omówione są na poziomie wystarczającym do wykazania ich relacji z zachowaniami organizacyjnymi, także w kontekście stanu badań, ich uwarunkowań (lokując je w charakterystyce „ciemnej” osobowości) i konsekwencji. Autorka korzysta z najbardziej powszechnych ujęć tych konstruktów, z ujęcia E. Locka w rozumieniu satysfakcji z pracy (choć *de facto* doktorantka odnosi się jedynie do wymiaru poznawczego tego konstruktów analogicznie do rozumienia *satisfaction with life* Eda Dienera) oraz z ujęcia trójwymiarowego modelu przywiązania Meyera i Allen. Wybór ten pozwala na odwołanie się

do wcześniejszych doniesień z badań prowadzonych w tych modelach, więc uważam, że jest trafny.

Kolejnym konstruktem teoretycznym, objaśnianym w zaplanowanych badaniach jest zachowanie organizacyjne: zachowanie obywatelskie (OCB) oraz zachowanie kontrproduktywne (CWB). Teoretyczne ramy konstruktywne nawiązują do często wykorzystywanych badawczo modeli zachowań obywatelskich Fox i Spectora oraz zachowań kontrproduktywnych Spectora i in. Zachowania wybrane przez Autorkę odzwierciedlają pozytywny i negatywny aspekt funkcjonowania w pracy i rzadko są rozpatrywane jako mające źródło w tych samych uwarunkowaniach sytuacyjnych i podmiotowych. Łączne ich analizowanie w kontekście czynników aktywujących: dystalnych czynników osobowości CT oraz proksymalnych czynników – postaw, wskazuje na oryginalność pomysłu badawczego.

W podsumowaniu części teoretycznej pragnę zaznaczyć dodatkowy jej walor. W opisie konstruktywne teoretycznych osobowości i zachowań Autorka zamieszcza tabele pokazujące podobieństwa i różnice wobec wcześniejszych historycznie i podobnych konstruktywne psychologicznych. Aby pokazać ortogonalność wybranych konstruktywne teoretycznych Autorka dokonuje porównań wewnętrznych w ramach CT oraz zewnętrznych, z innymi pojęciami pokrewnymi (także innymi taksonomiami osobowości) dotyczącymi ciemnych cech osobowości. Takie samo porównanie Doktorantka czyni w przypadku zachowań organizacyjnych porównując OCB i CWB z innymi konstruktywne pokrewnymi. Takie syntetyczne tabelaryczne ujęcia wymagają umiejętności nie tylko krytycznego myślenia ale także selekcji kluczowych treści. Doktorantka te umiejętności wykorzystwała z powodzeniem.

Część metodologiczna obejmuje wszystkie niezbędne aspekty metodologicznych postaw badań własnych: jasno określony cel badań, model badawczy, hipotezy wraz z solidnym ich uzasadnieniem, opis narzędzi psychologicznych, procedury badań i wyboru analiz statystycznych.

Model badań własnych osadzony jest w teorii interakcyjnej TAT wskazującej czynniki pośredniczące w relacjach między dyspozycjami i zachowaniem. Model ma dobre ugruntowanie teoretyczne i wsparty jest wieloma doniesieniami empirycznymi często najnowszymi. Jako oryginalne należy uznać uzasadnienie dla redukcji zachowań obywatelskich w pracy przez osoby z subklinicznymi cechami „ciemnej osobowości”, do tej pory rzadko podejmowane w pracach empirycznych. Jakkolwiek Autorka w części teoretycznej opisuje szereg czynników sytuacyjnych, które zgodnie z modelem interakcyjnym uaktywniają potencjał osobowościowy, to do modelu wybiera tylko niektóre z nich, czynniki organizacyjne oraz społeczne (rzeczywiście często badane jako korelaty albo predyktory OCB oraz CWB). Nie jest jasne dlaczego Autorka wybrała te a nie inne czynniki. Nieznane są motywy pominięcia czynnika treści pracy/ zadania, który zawsze jest „najbliżej” pracownika i który pozwala nadać sens i wartość samej pracy tak istotne dla postaw (por. poglądy Judge`a na satysfakcję z pracy) i następnie zachowań w pracy.

Sam model badań jest dobrze osadzony teoretycznie adekwatnie do niego postawione hipotezy dobrze odzwierciedlają mechanizm oddziaływania CT na zachowania organizacyjne,

dobrze wyjaśniona jest pośrednicząca rola postaw do pracy oraz innych zmiennych pośredniczących (moderatorów sytuacyjnych).

Wobec postawionych hipotez mam dwie wątpliwości. Po pierwsze, zastanowiła mnie hipoteza 3.7.a mówiąca o moderacyjnej roli spostrzeganego naruszenia kontraktu psychologicznego, w relacji między cechami CT (makiawelizmu i psychopatii) oraz postaw (satysfakcji i przywiązania) i zachowań (OCB, CWB). W/g Autorki zmienna moderująca w tych relacjach nie tyle zmienia jakość relacji co nasila/ tłumi związki, co jest charakterystyczne dla mediacji. Po drugie, nie wiadomo dlaczego nie postawiono hipotezy o moderującej roli konfliktu interpersonalnego w organizacji w relacji psychopatia i zachowania organizacyjne (choć postawiono wobec pozostałych cech CT). Wiele argumentów teoretycznych i empirycznych przemawia za tym, aby ją postawić (Autorka w wielu miejscach argumentuje negatywny wzorzec całej CT wobec OCB i pozytywny wobec CWB). Konflikt jako stresor sprzyja napięciu i niepewności co dla psychopatów jest istotnym aktywatorem zachowań impulsywnych zwiększających CWB i obniżających OCB. Ciekawa jestem komentarza Doktorantki w tej sprawie.

Jako wartość wskazuję trud podjęcia się przez Doktorantkę procedury adaptacji kilku narzędzi do oceny percepcji zmiennych sytuacyjnych oraz zachowania w organizacji OCB i CWB (w sumie 7 kwestionariuszy). Zastanawiam się dlaczego Autorka nie wykorzystwała przynajmniej kilku z nich, które są już po wstępnej analizie trafności teoretycznej (np. skala zachowań obywatelskich Chwalibóg, czy skala spostrzeganego konfliktu interpersonalnego i ograniczeń organizacyjnych oraz zachowań kontrproduktywnych Ł. Baki i współpracowników).

Zauważam fakt co najmniej kilku uchybień metodologicznych adaptacji narzędzi np. prowadzenie procedury walidacji na tej samej próbie, która następnie była wykorzystana do badań właściwych, czy mała liczebność próby, do niektórych analiz $n=82$, albo bardzo pobłażliwe interpretowanie wskaźników dopasowania - niespotykane w literaturze przedmiotu (np. $NIR= 0,78$ czy $RMSEA= 0,12$). Niemniej sama decyzja o adaptacji narzędzi budzi zaufanie dla trudu Autorki.

Część empiryczna pracy jest niezwykle uporządkowana. Autorka mimo wielu analiz zachowuje porządek wnioskowania. Do weryfikacji hipotez wykorzystuje analizy zróżnicowane statystycznie, adekwatnie do przypuszczeń: głównie analizę regresji, także do weryfikacji moderacji i mediacji, regresję hierarchiczną oraz analizę skupień. Wszystkie analizy w tym moderacji a także mediacji wykonane są zgodnie ze sztuką, a wnioskowanie jest poprawne.

Cześć empiryczna obfituje w analizy i dostarcza wiele ciekawych wyników np. znaczenie statusu formalnego (kierownik vs podwładny) jako kluczowy moderator CT i postaw choć tylko wśród makiawelistów i psychopatów albo moderująca rola konfliktów interpersonalnych w relacji CT (makiawelizm i narcyzm) i zachowań organizacyjnych.

Mediacje przeprowadzone zostały zgodnie z postawionymi hipotezami. Tu mediacje okazały się co najwyżej częściowe zgodnie z hipotezami. Satysfakcja z pracy mediuje jedynie relację między narcyzmem oraz wymiarami psychopatii z OCB oraz relację między narcyzmem i CWB. Z kolei przywiązanie osłabia negatywny związek między bezdusznnością a zachowaniami obywatelskimi. Te wyniki są omówione w części końcowej pracy (interpretacja).

O elastyczności i zręczności Badaczki świadczy skłonność do zaproponowania nowego modelu badawczego (str 203), który nadaje nowy status niektórym zmiennym (np. z moderacyjnego na bezpośredni oraz z korelacyjnego na niezależny: odnośnie zachowań i postaw). Takie postępowanie jest częste i niezwykle cenne w uprawianiu nauki, ale nie tak częste w pracach doktorskich. Natomiast zastanawia mnie dlaczego w obliczu wcześniejszych analiz statystycznych pokazujących niewielką wartość wyjaśniającą kilku zmiennych sytuacyjnych Badaczka nie zdecydowała się usunąć ich z modelu. Np. dlaczego w modelach regresji zachowań obywatelskich nie usunięto zmiennych: ograniczenia organizacyjne, spostrzegana polityka organizacyjna, konflikt interpersonalny czy naruszenie kontraktu psychologicznego, a dla zachowań kontrproduktywnych np. wcześniej już udowodnionych nieistotnych czynników: statusu materialnego czy autonomii. Sugeruję także Autorce po ewentualnej modyfikacji modelu wykorzystanie modelowanie równań strukturalnych jako narzędzia statystycznego weryfikującego cały model uwarunkowań zachowania obywatelskiego oraz koprodukcyjnego.

Niezwykle interesująca jest propozycja analizy profili osobowości jako zagregowanego czynnika postaw i zachowań w pracy. Wyróżnione grupy pracowników o specyficznej charakterystyce osobowości CT są dowodem, że określone subcechy osobowości służą społecznie oczekiwanym lub nieoczekiwanym zachowaniom organizacyjnym. Wydaje się, że układ cech CT pozwala na ukazanie, z punktu widzenia organizacji ale także zdrowia pracowników, ich całościowego funkcjonowania w miejscu pracy zależnie od ich charakterystyki cech CT. W dyskusji zabrakło takiej krytycznej analizy wyróżnionych skupień dlatego proszę teraz o komentarz.

Wyniki badań mgr Saneckiej nie należą może do przełomowych, ale oceniam je jako wartościowe stanowiące wkład do rozumienia uwarunkowań zachowań organizacyjnych oraz konsekwencji cech CT w zachowaniach pracowniczych. Jakkolwiek niewiele przypuszczeń udało się Doktorantce potwierdzić to zarówno sam model jak i jego weryfikacja są interesujące.

Ostatnie rozdziały poświęcone są dyskusji nad wynikami i ograniczeniom badań własnych. W rozdziale poświęconym interpretacji wyników Autorka po raz kolejny pokazuje, że na problematyce osobowościowych uwarunkowań zachowań się zna i ze swobodą dokonuje wnikliwej analizy wyników wyjaśniając je w sposób klarowny i spójny logicznie. Doskonale korzysta przy tym z dobrze opracowanego koncepcyjnie modelu oraz wcześniejszych doniesień badawczych. Niezmiernie szkoda, że Autorka w interpretacji nie odnosi się do wyników, które nie dają podstaw odrzucenia hipotezy zerowej. Hipoteza niepotwierdzona jest także wynikiem naukowym w tym wypadku porządkującym wiedzę na temat zachowań człowieka.

Ciekawa jestem zatem wyjaśnienia Doktorantki nieistotnej roli mediacyjnej przywiązania do pracy w relacji cech CT do zachowań kontrproduktywnych. Dlaczego przywiązanie do organizacji nie chroni organizacji i pracowników przed zakusami zachowań kontrproduktywnych pracowników o antyspołecznej osobowości. Niezwykle ciekawym wynikiem jest także brak moderacji zmiennej relacji przełożony- podwładny w związku między CT i zachowaniami w organizacji. Może zmiany w na rynku pracy (oczekiwań pracowniczych i znaczenia pracy) sprawiają, że praca nie stanowi areny wymiany w relacji pracownik -

organizacji ale zaczyna dominować relacja transformacji, wspólnotowości... Ciekawa jestem opinii Doktorantki na ten temat.

Ograniczenia badań własnych Autorka identyfikuje właściwie. Homogeniczność vs heterogeniczność próby jako czynnika, który wpływa na kontrolowanie wielu sytuacyjnych czynników zachowań organizacyjnych jest ważnym spostrzeżeniem Doktorantki. W pełni podzielam pogląd, że heterogeniczność próby nie pozwala na kontrolowanie wielu czynników sytuacyjnych co jest ważne w modelach zachowań w pracy. Poza tym sądzę, że inna analiza zrewidowanego modelu postaci równań strukturalnych pozwoliłaby na weryfikację całego modelu a nie tylko jego składowych.

Nie wykluczam też innego źródła braku podstaw do odrzucenia kilku hipotez zerowych. Wysycenie osobowości cechami CT nie było duże w badanej próbie (osób zdrowych/niezaburzonych), więc niskie ich natężenie może nie ujawnić zakładanych relacji (uwaga dotyczy krzywoliniowego kształtu relacji głównej pracy). Nie jest wykluczone, że analiza modelu w grupie o najwyższych wynikach cech CT ujawniłaby bardziej wyraziste relacje z zachowaniami.

Oceniana praca powstała w oparciu o wyniki badań własnych i bardzo bogaty przegląd literatury. Bibliografia zajmuje 23 strony, obejmuje pozycje najnowsze i anglojęzyczne. Do pracy Autorka załącza aneksy z tabelami wyników pomocniczych wobec zasadniczego wywodu oraz z wykorzystanymi narzędziami badawczymi.

Redakcja tekstu jest staranna i estetyczna. Strona edycyjna także jest godna uznania. Na szczególną pochwałę zasługuje język Autorki, prosty, logiczny i sprzyjający w recepcji. Tekst, tabele, rysunki są opracowane z dużą starannością. Niezręczności i braki w tekście są sporadyczne i tylko z obowiązku recenzenta je przytaczam. Brakuje niektórych pozycji w bibliografii (np. Pilch i in 2015), niekonsekwentnie Autorka przywołuje tłumaczenia konstruktów (raz *core self evaluation* jest omówione jako centralne, a raz jako kluczowe autoewaluacje, np. por str.11 i 28) oraz pewną niezręcznością jest taki sam akronim dwóch skal OCS do pomiaru przywiązania, oraz percepcji ograniczeń organizacyjnych i choć zrozumiałe jest źródło tego faktu, to w recepcji tekstu może to utrudniać.

Powyższe uchybienia oraz uwagi zawarte w recenzji mają funkcję wskazówek do wykorzystania przy ewentualnym publikowaniu wyników niniejszych badań oraz w przygotowaniu następnych projektów badań.

Z pewnością należy dostrzec wkład pracy włożony przez Doktorantkę. Sam projekt naukowy, model i jego uzasadnienie a także obszernie badania obejmujące liczną próbę oraz wiele zmiennych oraz sposób prezentowania treści rozprawy wskazuje na wnikliwość, odczytanie oraz umiejętność krytycznego myślenia Doktorantki. Poruszona problematyka pracy jest oryginalna i ciekawa.

Odnosząc się do kryteriów wskazanych w Ustawie jako obowiązujących dla oceny rozprawy doktorskiej pragnę stwierdzić, że przedstawiona do oceny praca spełnia warunek oryginalności rozwiązania problemu naukowego w stopniu satysfakcjonującym. Wskazuje na to zarówno przedmiot, problematyka badań jak i realizacja planu badawczego. Pozostałe

kryteria odnoszące się do wiedzy teoretycznej z dyscypliny oraz samodzielności rozwiązywaniu problemu badawczego także są spełnione. Pani mgr Elżbieta Sanecka wykazała się znakomitą ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie psychologia zarówno w odniesieniu do problematyki osobowości jak i zachowania pracownika. Dodatkowym argumentem na rzecz sprawności naukowej jest biegłość metodologiczna i statystyczna. Recenzowana praca dowodzi samodzielności Doktorantki w stawianiu i rozwiązywaniu problemów naukowych. Świadczy o tym gruntowna analiza podejść teoretycznych i stanu badań, poprawne sformułowanie pytań i hipotez badawczych, dobrze uzasadniony model badań własnych, operacjonalizacji zmiennych oraz przeprowadzenie właściwych analiz statystycznych, poprawne wnioskowanie statystyczne oraz interpretacja wyników.

Konkluzja

Wobec powyższego stwierdzam, że praca doktorska mgr Elżbiety Saneckiej spełnia akademickie i ustawowe wymagania stawiane rozprawom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Bydgoszcz, 07.06.2018

