



Dr hab. Beata A. Basińska, prof. PG
Politechnika Gdańska
Wydział Zarządzania i Ekonomii
Narutowicza 11/12
80-233 Gdańsk

Gdańsk, 14 października 2020

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Ewy Stępki-Tykwińskiej

„Elastyczność poznawcza i poczucie umiejscowienia kontroli w pracy a wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy policji”

**napisanej pod kierunkiem dr hab. Małgorzaty A. Basińskiej, prof. uczelni
na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy**

W rozprawie doktorskiej mgr Ewa Stępka-Tykwińska podjęła problem indywidualnych uwarunkowań syndromu wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Policji, z uwzględnieniem pośredniczącego mechanizmu psychologicznego oraz moderującej roli czynników społeczno-demograficznych. Główne pytania badawcze koncentrowały się na relacji pomiędzy elastycznością poznawczą i poczuciem umiejscowienia kontroli w pracy a syndromem wypalenia zawodowego, a także pośredniczącej roli wsparcia społecznego w tej relacji oraz moderującej roli wieku, wykształcenia i stażu pracy. W celu weryfikacji tych relacji Doktorantka przeprowadziła badanie w grupie 200 policjantów. Jego wyniki pokazały, że elastyczność poznawcza (z wyłączeniem tendencji do postrzegania sytuacji jako możliwych do kontrolowania) i poczucie umiejscowienia kontroli w pracy były skorelowane z komponentami wypalenia zawodowego. Wsparcie społeczne przede wszystkim pośredniczyło pomiędzy elastycznością poznawczą i poczuciem skuteczności zawodowej, a ponadto integracja społeczna i wsparcie emocjonalne były mediatorami pomiędzy wymiarami lokacji kontroli w pracy i poczuciem skuteczności zawodowej. Zmienne społeczno-demograficzne nie moderowały relacji pomiędzy elastycznością poznawczą a syndromem wypalenia zawodowego. Natomiast staż moderował relację pomiędzy umiejscowieniem poczucia kontroli w pracy a niektórymi wymiarami syndromu wypalenia zawodowego. Do oceny została skierowana poprawiona wersja pracy doktorskiej. W związku z tym główną uwagę poświęć wprowadzonym zmianom.

Rozprawa doktorska mgr Ewy Stępki-Tykwińskiej składa się z dwóch części, teoretycznej i empirycznej, które w sposób konsekwentny prezentują kolejne etapy procesu naukowego.

Zgodnie z poznawczo-transakcyjną teorią stresu, rozważano związek pomiędzy zmiennymi indywidualnymi, istotnymi dla kształtowania się oceny poznawczej zdarzenia, jakimi są elastyczność poznawcza i poczucie umiejscowienia kontroli w pracy, a syndromem wypalenia zawodowego, negatywnym wskaźnikiem dobrostanu w pracy. Elastyczność poznawcza ułatwia radzenie sobie ze stresem poprzez postrzeganie sytuacji jako możliwych do kontrolowania oraz wdrażania alternatywnych sposobów radzenia sobie. Umiejscowienie kontroli odnoszące się do wykonywanej pracy, ulokowane wewnętrznie lub zewnętrznie, również może przyczyniać się do kształtu oceny poznawczej.

Mgr Ewa Stepka-Tykwinińska zajęła się badaniem indywidualnych uwarunkowań zespołu wypalenia zawodowego, podkreślając, że te czynniki są często pomijane lub traktowane marginalnie. Doktorantka uzupełniła ten rozdział o wyniki opublikowanych metaanaliz dotyczących udziału czynników indywidualnych i czynników społeczno-demograficznych w rozwoju syndromu wypalenia zawodowego.

Doktorantka charakteryzuje atrybuty służby w Policji, które jako potencjalne źródło stresu zawodowego podlegają ocenie poznawczej. Jednak nie jest konsekwentna w ich kategoryzowaniu. Wszakże wprowadza podział na stresory związane z treścią pracy i kontekstem organizacji (Cox i in., 2000), ale też dodaje stresory chroniczne, które w rzeczywistości okazują się czynnikami zależnymi od kontekstu. Szczegółowo czynniki i źródła stresu zostały zaprezentowane w tabeli 2 na podstawie badań Ogińskiej-Bulik (2003) (choć z pominięciem wyników badań wśród policjantów zawartych w innej publikacji tej autorki, tj. Ogińska-Bulik, 2009). W części teoretycznej uzupełniono krytyczną ocenę modelu wypalenia zawodowego zaproponowanego przez Santinello (2007; Santinello i Altonoè, 2007). Zgodzę się, że koncepcja ta jest nieznacznym poszerzeniem koncepcji Maslach o komponent rozczarowania. Do tego modelu została zaproponowana metoda, która została zaadaptowana do warunków polskich (zespół Pracowni Testów PTP, 2014) i zostały również sprawdzone jej właściwości psychometryczne (m.in. normalizacja, Jaworowska, 2014).

Zmienną mającą związek z komponentem elastyczności poznawczej (tj. tendencją do postrzegania sytuacji jako możliwych do kontrolowania), jest poczucie umiejscowienia kontroli, w tym przypadku w specyficznym kontekście pracy. Zgodnie z podejściem Rottera jest to wymiar dwubiegunowy, gdzie jednostka przypisuje kontrolę albo bardziej czynnikom zewnętrznym, albo sobie. W kontekście pracy badania nad poczuciem umiejscowienia kontroli prowadziła Xymena Gliszczyńska (1990), której skala I-E w Pracy została ostatnio pomysłnie zrewidowana (Wdarzewski, 2019). Przedstawiona dysertacja byłaby pełniejsza gdyby

informowała o wynikach tych badań. Natomiast mgr Ewa Stępka-Tykińska wybrała Skalę Poczucia Umiejscowienia Kontroli w Pracy Spectora (1988), która składa się z dwóch subskał mierzących wewnętrzne i zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli w pracy. Jednak warto zauważyć, że sam autor skali (Spector, 2013) proponuje ujęcie jednowymiarowe tj. jako kontinuum zewnętrzne – wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli. Istnieje dość obszerna literatura podnosząca problem jedno- i wielowymiarowości poczucia umiejscowienia kontroli w pracy. Doktorantka wskazuje jej istnienie, jednak nie prowadzi argumentacji w wyczerpujący sposób (krótki akapit na s. 66). Dwuwymiarowe ujęcie poczucia umiejscowienia kontroli (czyli wprowadzenia dwóch odrębnych subskał) wymaga obszerniejszego wyjaśnienia i argumentowania, niż tylko wskazanie, że podejście było stosowane we wcześniejszych badaniach (odwołanie do Daniels i Guppy, 1992; Macan i in., 1996). Równocześnie Doktorantka nie opisała i nie przedyskutowała ujęcia trójczynnikowego (Oliver i in., 2006), o którym wspomina w dysertacji. Ponadto Daniels i Guppy (1992) podkreślają, że ujęcie dwuwymiarowe wynika z faktu, że wewnętrzne i zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli w pracy w odmienny sposób łączą się z charakterystykami i konsekwencjami pracy. Podobnie badacze argumentują podejście trójwymiarowe (Oliver i in., 2006), którzy za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej wyróżnili, poza zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli, dwie odrębne skale wewnętrzne poczucia umiejscowienia kontroli (*Internal1* i *Internal2*), uzyskując lepsze dopasowanie takiego modelu do danych w porównaniu do modelu jedno- i dwuczynnikowego. Wskazują więc, że te dwie subskale wewnętrznego poczucia umiejscowienia kontroli są tylko w małym stopniu skorelowane ($r = 0,35$) i wnoszą unikalny wkład w wyjaśnianie innych konstruktywów.

W tym miejscu pragnę zauważyć, że Doktorantka uzupełniła dysertację o tabelę korelacji (tabela 18) pomiędzy zmiennymi objaśnianymi, objaśniającymi, mediatorem i moderatorami. Dzięki temu zabiegowi zdecydowanie ułatwiona jest ocena tych relacji. Uzyskane wyniki badań własnych pokazały, że relacje pomiędzy zewnętrznym i wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli w pracy a wypaleniem zawodowym mają przeciwny kierunek, ale są o podobnej sile. Tak więc w zasadzie brak jest różnicowania pomiędzy tymi dwoma wymiarami, zarówno w relacji do elastyczności poznawczej, jak również w stosunku do wypalenia zawodowego. Ponadto wyniki badań pokazały, że badani policjanci częściej posiadali wewnętrzne niż zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli. Wśród policjantów nie zdiagnozowano profilu, w którym przeważałoby zewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli w pracy. Ostatecznie różnice dotyczą wyłącznie współzależności poczucia umiejscowienia

kontroli i wybranych typów wsparcia społecznego tj. relacji pomiędzy zewnętrzną lokacją kontroli i wsparciem emocjonalnym (podczas gdy relacja z wewnętrzną lokacją kontroli nie jest statystycznie istotna) oraz pomiędzy wewnętrznym umiejscowieniem poczucia kontroli i integracją społeczną (relacja z zewnętrzną lokacją kontroli nie jest statystycznie istotna). Trudno mi zgodzić się, że prezentacja wyników na dwóch wymiarach poczucia zewnętrznego i wewnętrznego umiejscowienia kontroli jest bardziej czytelna dla odbiorcy. W mojej opinii ten sposób prezentacji wyników bardzo je zagmatwał, a ich omówienie w kontekście różnic pomiędzy dwoma wymiarami nie zostało wystarczająco poprowadzone. Tak więc, uważam, że przyjęcie modelu wielowymiarowego, jest akceptowalne, ale wymaga głębszej argumentacji literaturowej oraz statystycznej (przeprowadzenie analizy równoległej [*parallel analysis*] oraz konfirmacyjnej analizy czynnikowej w badanej grupie).

Wsparcie społeczne jest lokowane jako mediator pomiędzy czynnikami indywidualnymi a wypaleniem zawodowym. Teoretyczne uzasadnienie dla tej relacji jest prawidłowo przedstawione, choć w dalszym ciągu odczuwam niedosyt dotyczący prezentacji funkcji wsparcia społecznego (Luszczynska i Cieślak, 2005). W dysertacji wsparcie nie jest ujęte w kontekście zawodowym, tylko pozazawodowym (rodzina, przyjaciele, znajomi), co jest wyróżnieniem na tle innych badań w obszarze psychologii organizacji.

W części empirycznej pracy Doktorantka stawia trzy pytania badawcze i formułuje dedykowane do nich hipotezy. W zaprezentowanym modelu nie oznaczono, które zmienne są mierzone w kontekście pracy, a które w kontekście pozazawodowym (wsparcie społeczne, elastyczność poznawcza). Również poczucie umiejscowienia kontroli w pracy nie dotyczy pracy w Policji, tylko jakiegokolwiek pracy. Taki sposób operacjonalizacji zmiennych sprzyja nowemu spojrzeniu na wyniki badań i ich interpretację, z podkreśleniem roli różnic indywidualnych. Do analizy mediacji wybrano podejście Baron i Kenny (1986) z uwzględnieniem testu Sobela. Przez niektórych badaczy podejście to jest uważane za historyczne. Zgodnie z nowszymi trendami nie jest wymagane istnienie statystycznie istotnej ścieżki pomiędzy zmienną objaśnianą i objaśniającą. Ponadto możliwości jakie stwarza metoda bootstrapowa, wykorzystana w *Process Macro* Hayes (2018), mogłaby być bardziej użyteczna.

Pomimo, że zarówno elastyczność poznawcza i poczucie umiejscowienia kontroli w pracy korelowały z syndromem wypalenia zawodowego, to wsparcie społeczne, jak i jego poszczególne rodzaje, pośredniczyło wyłącznie w relacjach z poczuciem braku skuteczności zawodowej. W porównaniu do wymiarów wyczerpania i braku zaangażowania –

zdyktansowania, jest to komponent syndromu wypalenia zawodowego najbardziej dyskusyjny. Podkreśla się jego bardziej osobowościowy niż sytuacyjny charakter. Jednak z punktu widzenia współzależności tego komponentu syndromu wypalenia zawodowego z elastycznością poznawczą i umiejscowieniem kontroli w pracy może być to obiecujący kierunek interpretacji uzyskanych wyników.

Zaplanowane badanie zostało zrealizowane w panelu poprzecznym, a dobór do próby nie gwarantował jej reprezentatywności (choć warto podkreślić, że została zachowana proporcja kobiet w próbie, adekwatnie do aktualnego stanu zatrudnienia w Policji). Stwarza to liczne ograniczenia, które zostały omówione w lakoniczny sposób. Tak więc, Doktorantka wzmiankuje, że przyjęła poprzeczny plan badań, ale nie opisała jakie trudności i ograniczenia to wnosi. Jest to szczególnie istotne w przypadku analizy mediacji. Również nie zaproponowała w dysertacji metod detekcji błędów wspólnej metody, ani proceduralnej, ani statystycznej. Dysertacja zyskałaby również gdyby Doktorantka interpretowała nie tylko istotność statystyczną uzyskanych efektów, ale też ich siłę zgodnie z regułami Cohena (1988) i Sawilowsky (2009).

Dyskusja wyników jest poprowadzona w interesujący sposób. Warto podkreślić, że w interpretacji wyników Doktorantka łączy elastyczność z bogactwem repertuaru zaradczego, umiejętnością wyboru odpowiedniej strategii czy pozyskiwaniu nowych sposobów, a nie koncentruje się na konkretnych strategiach zaradczych i ich skuteczności (odwołanie do procesu w transakcji stresowej, a nie rodzaju strategii zaradczych).

Praca została skorygowana poprzez uzupełnienie przeglądu dotychczasowych badań o wyniki wybranych metaanaliz dotyczących związków wypalenia zawodowego ze zmiennymi indywidualnymi, a także wykorzystanie metaanaliz do oceny relacji umiejscowienia kontroli. Również w bardziej efektywny sposób zostały powiązane treści części teoretycznej z problemem badawczym. Jednak w dalszym ciągu w części teoretycznej dyskutowane są strategie radzenia sobie ze stresem i ich efektywność, podczas gdy problem badawczy ich nie dotyczy. Chociaż podjęto próbę wyjaśnienia wielowymiarowego ujęcia poczucia umiejscowienia kontroli w pracy, to argumentacja teoretyczna jest lakoniczna, a uzasadnienie analityczne nie zostało podjęte. Z formalnych kwestii, odwołania do literatury z uwzględnieniem stylu APA zostały poprawione. Niestety zwłaszcza w części teoretycznej obecne są liczne literówki (np. pacy zamiast pracy, niezmiennie zamiast niezmiernie, Badura zamiast Bandura) i niedokończone sentencje (problemy małżeńskie dotyczące 37% policjantów – nie podano w jakim kraju; wypalenie zawodowe dotyka znacznego odsetka funkcjonariuszy

– nie podano tego odsetka; elastyczność poznawcza rozpatrywana jest w różnych kontekstach – nie opisano w jakich). Nie zawsze jest jasne autorstwo prezentowanych badań (np. s. 32). W dalszym ciągu pojawiają się długie ciągi z referencjami dotyczące różnych problemów (np. s. 36) oraz trudności z odwołaniem do źródeł wtórnych (np. s. 46). W spisie referencji nie ujęto publikacji Samreen i Zubair (2013), w związku z tym trudno czytelnikowi ustalić czy chodzi o lęk przed śmiercią czy też lęk w rozumieniu teorii opanowywania trwogi (Greenberg i in., 1997).

Podsumowując, dysertacja pt. „Elastyczność poznawcza i poczucie umiejscowienia kontroli w pracy a wypalenie zawodowe u funkcjonariuszy policji” autorstwa Pani mgr Ewy Stępkii-Tykwńskiej ma nieco więcej atutów niż słabości. W związku z tym, odwołując się do kryteriów określonych w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych (Dz.U. nr 56, poz. 595 z późniejszymi zmianami) dotyczących nadania stopnia doktora, stwierdzam, że przedłożona dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie naukowe i wnosi wkład teoretyczny w wiedzę z obszaru psychologii. Doktorantka wykazała się wiedzą z zakresu reprezentowanej dyscypliny naukowej i pokazała, że w wystarczającym stopniu opanowała warsztat badawczy. W związku z tym wnioskuję do Rady Dziedziny Nauk Społecznych Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

/Beata A. Basińska/

Bibliografia

- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Work-related stress. *Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1992). The dimensionality and well-being related correlates of work locus of control. *The European Work and Organizational Psychologist*, 2(4), 319-330.
- Gliszczynska, X. (1990). Skala IE w pracy (narzędzie pomiaru poczucia kontroli w pracy). [IE scale at work (a tool for measuring the locus of control at work)]. *Studia Psychologiczne*, 28(1), 79-93.
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessments and conceptual refinements. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 61-139). Academic Press.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Jaworowska, A. (2014). *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego LBO—Massimo Santinello. Polska Normalizacja*. PTP. Warszawa.
- Luszczyńska, A., & Cieslak, R. (2005). Protective, promotive, and buffering effects of perceived social support in managerial stress: The moderating role of personality. *Anxiety, Stress, and Coping*, 18(3), 227-244.
- Oginska-Bulik, N. (2009). *Stres zawodowy u policjantów*. Łódź: WSHE
- Oginska-Bulik, N. (2003). Wpływ spopstrzeganego stresu w pracy i radzenia sobie na poziom wypalenia zawodowego w grupie funkcjonariuszy policji. *Czasopismo Psychologiczne*, 9(1), 111-118.

- Oliver, J. E., Jose, P. E., & Brough, P. (2006). Confirmatory factor analysis of the work locus of control scale. *Educational and Psychological Measurement*, 66(5), 835-851.
- Samreen, H., & Zubair, A. (2013). Locus of control and death anxiety among police personnel. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 261-273.
- Santinello, M. (2014). *LBQ Kwestionariusz wypalenia zawodowego. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Santinello, M. (2007). *LBQ: Link burnout questionnaire: manuale*. Giunti OS, Organizzazioni speciali.
- Santinello, M., & Altonoè, G. (2007). Link Burnout Questionnaire. *Manuale dell'LBQ-Link Burnout Questionnaire*, 12-19.
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 26.
- Spector, P. (2013). *Work Locus of Control Scale, WLCS*. Page. Dostępne <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcspage.html>
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Wudarzewski, G. (2019). Normalizacja skali" IE w pracy" Xymeny Gliszczynskiej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H-Oeconomia*, 52(4), 133-142.

