

Małgorzata Gamian-Wilk
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
II Wydział Psychologii, Filia we Wrocławiu
ul. Ostrowskiego 30b
53-238 Wrocław
email: mgamian@swps.edu.pl

Autoreferat

- 1. Imię i nazwisko** Małgorzata Gamian-Wilk
- 2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej**

2008 – doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego, rozprawa doktorska: „Zmiany w obrazie Ja jako warunek skuteczności techniki stopa w drzwiach” (otwarcie przewodu doktorskiego: 11 czerwca, 2003);

2001 – magister psychologii, Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego, praca magisterska: „Prywatne koncepcje natury ludzkiej a samowiedza i zachowania społeczne”;

- 3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych**

2016 – adiunkt, Uniwersytet SWPS, II Wydział Psychologii we Wrocławiu; Katedra Psychologii Społecznej

2005 – 2016 – adiunkt, Dolnośląska Szkoła Wyższa

2005 – 2008 – asystent, Dolnośląska Szkoła Wyższa

2001 – 2006 – Studium Doktoranckie Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego

- 4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65, poz. 595 ze zm.)**

Za swoje największe osiągnięcie naukowe uznaję opracowanie i weryfikację empiryczną koncepcji organizacyjnych i indywidualnych uwarunkowań i konsekwencji bycia poddawany mobbingowi w miejscu pracy.

- a) tytuł osiągnięcia naukowego**

Mobbing w miejscu pracy: uwarunkowania i konsekwencje bycia poddawany mobbingowi

- b) (autor, tytuł, rok wydania, nazwa wydawnictwa),**

Gamian-Wilk, M. (2018). *Mobbing w miejscu pracy: uwarunkowania i konsekwencje bycia poddawany mobbingowi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN: 978-83-01

c) omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

Wprowadzenie

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy zostało dobrze zdefiniowane (np. Einarsen i in., 2011). Istniejący stan wiedzy pozwala na określenie rodzajów negatywnych oddziaływań, skali problemu (np. Zapf i n., 2011), skutków mobbingu dla osób mu poddawanych (Høgh i in., 2011; Tehrani, 2012) i dla organizacji (Caponeccia i Wyatt, 2012; Hoel, i in., 2011), organizacyjnych czynników przyczyniających się do rozwoju zjawiska (Hauge i in., 2011). Mobbing w miejscu pracy jest definiowany poprzez kryteria: występowanie szeregu negatywnych zachowań z dużą regularnością (co najmniej raz w tygodniu), przez dłuższy okres czasu (kilka miesięcy), gdzie poziom nękania nasila się w czasie, osoba poddawana negatywnym oddziaływaniom w konsekwencji znajduje się w pozycji podporządkowanej i braku możliwości samoobrony, spostrzega siebie jako ofiarę agresji oraz doświadcza uszczerbku na dobrostanie i zdrowiu (Einarsen i in., 2011).

Od początku badań nad mobbingiem w miejscu pracy istotną kwestią było poszukiwanie uwarunkowań pojawiania się tego zjawiska. Leymann (1996) uważał, że to czynniki organizacyjne są głównym lub wręcz jedynym źródłem negatywnych oddziaływań. Istotnie, badania zespołu Hauge (Hauge i in., 2011) wskazują, że czynniki organizacyjne wyjaśniają nawet 40% wariancji występowania mobbingu. Wśród źródeł mobbingu wymienia się jednak również szereg innych czynników. Z jednej strony przyczyny mogą tkwić w aspektach wewnątrz bądź zewnątrz organizacyjnych (np. kryzysy gospodarcze, bezrobocie, za: Einarsen, i in., 2011), czynnikach organizacyjnych (np. klimat organizacyjny, styl zarządzania, Hauge i in., 2011). Z drugiej strony do pojawiania się mobbingu przyczyniają się czynniki tkwiące w stronach interakcji (Coyne, 2011; Zapf i Einarsen, 2011). Żaden model pojawiania się mobbingu nie może brać pod uwagę pojedynczych przyczyn i nie byłby satysfakcjonującym bez wzięcia pod uwagę predyktorów organizacyjnych jak i indywidualnych (Einarsen, 2000; Hauge i in., 2011; Hoel i in., 1999; Zapf i Einarsen, 2011).

Pomimo zatem ogólnej zgody na twierdzenie, że zarówno złe warunki pracy jak i czynniki indywidualne mogą przyczyniać się do pojawiania się mobbingu (Coyne, 2011; Zapf i Einarsen, 2011) nie przeprowadzono do tej pory badań podłużnych, których celem byłoby rozstrzygnięcie czy zmienne organizacyjne czy zmienne indywidualne stanowią przyczyny lub też skutki bycia poddawanych mobbingowi. Warto zwrócić uwagę na to, że dotychczasowe badania koncentrowały się na weryfikacji dwu konkurencyjnych hipotez (uwarunkowań organizacyjnych i uwarunkowań indywidualnych) niezależnie od siebie. Nie podjęto wcześniej badań sprawdzających, która ze stawianych w literaturze na temat uwarunkowań mobbingu hipotez jest słuszna. Niezwykle ważnym jest zatem zweryfikowanie teoretycznego modelu mobbingu, który brałby pod uwagę zarówno czynniki organizacyjne, jak i indywidualne. Pełen model mobbingu musi też uwzględniać jego skutki. Mobbing, z natury rzeczy, jest zjawiskiem dynamicznym, dlatego też weryfikacja pełnego modelu mobbingu musi być dokonywana w badaniach podłużnych. Moje największe osiągnięcie naukowe wypełnia właśnie tę lukę. W związku z tym celem pracy przedstawionej jako największe osiągnięcie naukowe było:

- 1) zaproponowanie oryginalnego modelu teoretycznego biorącego pod uwagę organizacyjne i indywidualne predyktory bycia poddawanych mobbingowi oraz empiryczna weryfikacja hipotezy uwarunkowań organizacyjnych i hipotezy uwarunkowań indywidualnych związanych z wrażliwością osób poddawanych

mobbingowi; wykazanie większej wagi uwarunkowań organizacyjnych nad uwarunkowaniami indywidualnymi w powstawaniu mobbingu;

- 2) wykazanie zależności przyczynowo – skutkowych między czynnikami organizacyjnymi, byciem poddawany mobbingowi a dyspozycjami indywidualnymi; potwierdzenie hipotezy uwarunkowań organizacyjnych, wykazano, że złe warunki pracy przyczyniają się do bycia poddawany mobbingowi, natomiast pod wpływem doświadczania mobbingu w pracy wzrasta neurotyczność, spada natomiast poziom ugodowości, ekstrawersji, otwartości na doświadczenia oraz wzrasta poziom wrogości;
- 3) opracowanie psychometryczne narzędzia służącego do pomiaru organizacyjnych uwarunkowań bycia poddawany mobbingowi w miejscu pracy;

Hipoteza wrażliwości a hipoteza uwarunkowań organizacyjnych

Ważnym osiągnięciem w omawianej pracy było wykazanie wyższości hipotezy uwarunkowań organizacyjnych nad hipotezą wrażliwości. W literaturze omawiającej źródła pojawiania się mobbingu w miejscu pracy dominują dwie konkurencyjne hipotezy: organizacyjne uwarunkowania mobbingu (*work environment hypothesis*, Hauge, Einarsen, Knardahl, Lau, Notelaers, & Skogstad, 2011; Leymann, 1996) oraz uwarunkowania indywidualne związane z wrażliwością osoby poddawanej mobbingowi (*vulnerability hypothesis*, Bowling & Beehr, 2006; Bowling, Beehr, Bennett, & Watson, 2010; Coyne, Seigne, & Randall, 2000; Glasø, Matthiesen, Nielsen, & Einarsen, 2007; Nielsen & Knardahl, 2015; Lind, Glasø, Pallesen, & Einarsen, 2009).

Dotychczas prowadzone badania zarówno nad hipotezą uwarunkowań organizacyjnych jak i nad hipotezą wrażliwości były głównie badaniami poprzecznymi. Wyniki zespołu Hauge (Hauge i in., 2007, 2011; Skogstad i in., 2011) potwierdzając wcześnie przypuszczenia Leymanna (1996), wykazały, że takie organizacyjne czynniki ryzyka pojawiania się mobbingu w miejscu pracy jak niekonstruktywny sposób zarządzania, zarządzanie niesprawiedliwe i niewspierające, negatywny społeczny klimat pracy oraz konflikty odgrywanych ról są silnie związane z występowaniem negatywnych oddziaływań. Badania nad hipotezą uwarunkowań organizacyjnych skupiały się na identyfikacji siły związku poszczególnych czynników z występowaniem mobbingu. Jednakże badania te były po pierwsze badaniami poprzecznymi, po drugie nie brały pod uwagę czynników indywidualnych jako dodatkowych potencjalnych źródeł bycia poddawany mobbingowi.

Z drugiej strony, nieliczne badania podłużne skupiające się nad indywidualnymi źródłami bycia poddawany mobbingowi wykazały, że negatywna emocjonalność (Bowling i in., 2010) i neurotyczność (Nielsen i Knardahl, 2015) stanowią predyktor bycia poddawany mobbingowi, natomiast obniżony poziom ugodowości (Podsiadły i Gamian-Wilk, 2017), sumienności, ekstrawersji i otwartości na doświadczenia (Nielsen i Knardahl, 2015) są raczej rezultatem nie przyczyną doświadczania mobbingu. Poprzednie badania nad uwarunkowaniami indywidualnymi nie brały jednak pod uwagę czynników organizacyjnych. Do tej pory zatem obie konkurencyjne hipotezy tłumaczące pojawianie się mobbingu w pracy, hipoteza uwarunkowań organizacyjnych i hipoteza wrażliwości były weryfikowane niezależnie od siebie. Moje badania są pierwszymi badaniami podłużnymi uwzględniającymi zarówno czynniki organizacyjne jak i czynniki indywidualne.

W swojej pracy przedstawiłam wyniki siedmiu badań podłużnych, w których wykazałam, że organizacyjne czynniki stanowią predyktor bycia poddawany mobbingowi. Natomiast zmienne indywidualne okazały się być raczej rezultatem niż źródłem doświadczania mobbingu. Bycie poddawany mobbingowi wiąże się ze wzrostem w czasie poziomu neurotyczności i wrogości (czyli takich aspektów agresji jak irytacja, uraza i poczucie winy), a spadkiem poziomu ugodowości, ekstrawersji i otwartości na doświadczenia. Wyniki uzyskanych badań są zgodne z uzyskiwanymi wcześniej rezultatami potwierdzającymi hipotezę uwarunkowań organizacyjnych (np. Hauge i in. 2009) i badaniami nad udziałem zmiennych indywidualnych w doświadczaniu mobbingu (Nielsen i Knardahl, 2015; Podsiadły i Gamian-Wilk, 2017), znacząco jednak rozszerzają wcześniej uzyskiwany wzorzec wyników. Wykazałam bowiem przykładowo, że negatywna emocjonalność stanowi (podobnie jak w badaniach Bowling i in., 2010) predyktor bycia poddawany mobbingowi jedynie wówczas, gdy w schemacie badawczych uwzględnione są zmienne indywidualne i bycie poddawany mobbingowi. Jednak przy uwzględnieniu dodatkowo złych warunków pracy, negatywna emocjonalność przestaje mieć znaczenie, a jedynym predyktorem mobbingu okazują się być uwarunkowania organizacyjne.

Przeprowadzone badania są nowatorskie z kilku względów. Po pierwsze, wcześniej prowadzone badania, głównie o charakterze poprzecznym, często weryfikowały zależności między zmiennymi osobowościowymi a byciem poddawany mobbingowi bez uwzględnienia czynników organizacyjnych. Po drugie, nie prowadzono dotychczas badań podłużnych nad uwarunkowaniami organizacyjnymi mobbingu w pracy. Uzyskane wyniki są ważnym novum w światowej literaturze na temat predyktorów i konsekwencji doświadczania mobbingu w pracy. Warto też nadmienić, że przyjęta w pracy metodologia badań podłużnych i uzyskane wyniki wydają się bardzo obiecujące w kontekście przyszłych badań. Wielu badaczy wskazuje na ważność prowadzenia badań podłużnych w kontekście tłumaczenia eskalacji mobbingu w pracy (Nielsen i Einarsen, 2018).

Organizacyjne uwarunkowania pojawiania się mobbingu w miejscu pracy

Wśród organizacyjnych uwarunkowań mobbingu w pracy wyróżnia się relacyjne uwarunkowania organizacyjne mobbingu, takie jak niekonstruktywny sposób zarządzania (styl autorytarny, *laisser-faire*, niski poziom sprawiedliwego i wspierającego sposobu zarządzania), negatywny społeczny klimat pracy oraz konflikty odgrywanych ról (Hauge i in., 2011; Skogstad i in., 2011). Na podstawie tych badań stworzyłam Kwestionariusz Organizacyjnych Czynników Ryzyka Pojawiania się Mobbingu (KOCRPM). W swojej pracy przedstawiłam wyniki badań, w których wykazałam, że jest to narzędzie charakteryzujące się dobrą rzetelnością i trafnością. Kwestionariusz KOCRPM jest zatem odpowiednim narzędziem do diagnozy wewnątrzorganizacyjnych uwarunkowań występowania negatywnych oddziaływań w pracy.

Trafność kwestionariusza, oprócz wyników serii badań korelacyjnych, potwierdzają również badania podłużne, które sugerują, że rzeczywiście niekorzystne warunki pracy diagnozowane poprzez KOCRPM przewidują wyższe natężenie bycia poddawany mobbingowi pół roku później. Ten ostatni wynik jest ważnym osiągnięciem, ponieważ do tej pory nie prowadzono badań podłużnych nad organizacyjnymi czynnikami pojawiania się mobbingu w pracy. Wszystkie wcześniejsze badania nad hipotezą uwarunkowań organizacyjnych, chociaż wniosły ważną wiedzę na temat siły związku określonych czynników organizacyjnych z występowaniem mobbingu, były badaniami poprzecznymi, przez co nie pozwalały na określenie relacji przyczynowo-skutkowej. Badania

przedstawione w mojej pracy są pierwszymi badaniami podłużnymi weryfikującymi hipotezę uwarunkowań indywidualnych i bezpośrednio weryfikującymi hipotezę uwarunkowań organizacyjnych. Praca prezentuje zatem wyniki wnoszące bardzo ważny wkład w literaturze na temat mobbingu. Ponadto, co ważne, opracowane narzędzie służące do pomiaru ryzyka występowania czynników sprzyjających pojawianiu się mobbingu w pracy ma ogromne znaczenie zarówno pod względem prowadzenia przyszłych badań jak i pod względem praktycznym. Po pierwsze istnienie narzędzia charakteryzującego się dobrymi wskaźnikami psychometrycznymi otwiera drogę do kolejnych badań nad problematyką mobbingu w pracy, szukania moderatorów i mediatorów występowania mobbingu. Po drugie, możliwość diagnozy czynników ryzyka daje możliwość praktykom ustalania prawdopodobieństwa wystąpienia mobbingu w ich organizacji i przygotowywania odpowiednich kroków zaradczych.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo – badawczych (artystycznych)

Od 2008 roku, w którym uzyskałam stopień doktora psychologii, zajmowałam się badaniami z obszaru problematyki podmiotowych uwarunkowań podatności na mobbing i strategii radzenia sobie z doświadczeniem wykluczenia i mobbingu oraz badaniami z zakresu psychologii uległości i wpływu społecznego. Opisane poniżej osiągnięcia z zakresu mobbingu w pracy nie zostały opisane w książce stanowiącej główne osiągnięcie naukowe opisane powyżej. Poniżej zostaną przedstawione pokrótce główne odkrycia i publikacje z tych obszarów zainteresowań.

Podmiotowe uwarunkowania podatności na mobbing w miejscu pracy

Pierwszy z obszarów prowadzonych przeze mnie badań dotyczy uwarunkowań i przebiegu procesu mobbingu w miejscu pracy. Badania te prowadzone były w ramach kierowanego przeze mnie grantu NCN SONATA, nr 2013/09/D/HS6/02717 „Indywidualne źródła mobbingu w miejscu pracy w ramach zintegrowanego modelu mobbingu: charakterystyka osób poddawanych mobbingowi” realizowanego w terminie 2014 – 2017 oraz grantu BST, WGW/2012/14, „Uwarunkowania i przebieg mobbingu w miejscu pracy: analiza predyktorów zjawiska oraz reakcji ofiar”, który był realizowany w terminie wrzesień – grudzień 2012.

Najważniejszymi moimi osiągnięciami w tym obszarze było wykazanie, że:

- 1) doświadczane skutki mobbingu mogą być uzależnione od zmiennych temperamentalnych (Gamian-Wilk, 2010; Gamian-Wilk, Grzesiuk, 2016);
- 2) reakcje emocjonalne i sposoby radzenia sobie z doświadczaniem mobbingu podlegają dynamice (Gamian-Wilk, 2011; Gamian-Wilk, Björkelo, Madeja-Bien, 2017);
- 3) doświadczenie mobbingu może być wydarzeniem na tyle traumatycznym, że może powodować spadek ugodowości (Podsiadły i Gamian-Wilk, 2017).

Dotychczasowe badania nad profilem osób doświadczających mobbingu skupiały się na identyfikacji zmiennych indywidualnych mogących predysponować pracowników do bycia poddawanych negatywnym oddziaływaniom oraz przeżywanych przez nich reakcjach. Wykazano, że tym, co wyróżnia osoby mobbingowane jest zaniżona samoocena, niższa agresywność, niskie kompetencje społeczne, ekstrawersja i ugodowość (Glasø, i in., 2007; Matthiesen i Einarsen, 2004), podwyższony neurotyzm, lękliwość i depresyjność (Matthiesen i Einarsen, 2001, 2004). Celem moich badań było pogłębienie wiedzy na temat profilu osób poddawanych mobbingowi. W

przeprowadzonych przeze mnie badaniach (Gamian-Wilk, 2010; Gamian-Wilk, Grzesiuk, 2016) wykazałam, że osoby mobbingowane charakteryzujące się wysoką reaktywnością emocjonalną (w przeciwieństwie do osób nisko reaktywnych emocjonalnie) wykazywały obniżoną samoocenę. Ponadto osoby mało wytrzymałe i mało aktywne poddawane negatywnym oddziaływaniom w pracy cierpią na objawy depresji i lęku. Osób nękanych w pracy charakteryzujących się wysoką aktywnością i wytrzymałością negatywne stany emocjonalne w takim stopniu nie dotyczą. Wykazałam zatem, że zmienne temperamentalne mogą przyczyniać się do odmiennego doświadczania mobbingu w pracy. Wyniki te spójne są z rezultatami uzyskiwanymi wcześniej wskazującymi na to, że grupa osób poddawanych mobbingowi nie jest jednorodna, charakteryzując się różnym natężeniem negatywnych skutków doświadczania mobbingu (Einarsen i Matthiesen, 2004).

W kolejnych badaniach z tego obszaru skupiałam się na sposobach radzenia sobie z doświadczaniem mobbingu. W serii dwu badań wykazałyśmy, że osoby poddawane mobbingowi wydają się mieć niskie umiejętności rozwiązywania konfliktów (Gamian-Wilk, 2011; Gamian-Wilk, Bjorkelo, Madeja-Bien, 2017). Wykazują tendencję do koncentracji na problemie, nie podejmując jednak działań o charakterze afiliacyjnym, ale zachowują się niekonstruktywnie, wybierając ostatecznie unikanie rozwiązania problemu i adaptację lub ucieczkę. Podobny wzorzec wyników wykazali również Zapf i Gross (2001). Nasze badania rozszerzają jednak opis spektrum reakcji emocjonalnych i zaradczych oraz opisują ich zmiany w czasie.

W pracy opublikowanej w *Personality and Individual Differences* przedstawiliśmy wyniki badania podłużnego nad relacją między doświadczaniem mobbingu i zmiennymi osobowościowymi. Zakładaliśmy, że takie wymiary osobowości jak wysoka neurotyczność i sumienność, niska ugodowość i ekstrawersja mogą predysponować pracowników do bycia poddawanych mobbingowi. Z drugiej strony przyjmowaliśmy, że mobbing jako trauma w miejscu pracy może prowadzić do poważnych negatywnych skutków. Wykazaliśmy, że bycie poddawanych mobbingowi jest predyktorem obniżonej ugodowości. Osiągnięciem w przeprowadzonym przez nas badaniu było wykazanie, że doświadczanie negatywnych oddziaływań w czasie dość krótkim, bo przez pół roku już skutkuje tak poważnymi konsekwencjami jak zmiana natężenia względnie stałych cech osobowości.

Podsiadły, A., Gamian-Wilk, M. (2017). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying at workplace. *Personality and Individual Differences*, 115(1), 43-49. doi: 10.2016/j.paid.2016.08.001

Gamian-Wilk, M., Bjorkelo, B., Madeja-Bien, K. (2017). Coping strategies to exposure to workplace bullying. *Forum Oświatowe*, 30(2), 79-94.

Gamian-Wilk, M. (2016). Wstęp do numeru tematycznego Psychologii Społecznej: Mobbing (bullying) z perspektywy teoretycznej i empirycznej. *Psychologia Społeczna*, 11(3), 242-243.

Gamian-Wilk, M. i Grzesiuk, L. (2016). Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami. *Psychologia Społeczna*, 11(3), 244-254.

Gamian-Wilk, M. (2011). Dynamika emocji w mobbingu. W: D. Doliński i W. Błaszczak (red.). *Dynamika emocji* (s. 377-396). Warszawa: PWN.

Gamian-Wilk, M. (2010). Podmiotowe uwarunkowania podatności na mobbing. W: A. Łukasik, B. Danieluk (red.). *Spotkania z psychologią społeczną*. Tom 2. (s. 179-195). Lublin: Wydawnictwo Olech.

Problematyka uległości i wpływu społecznego

Drugi z obszarów prowadzonych przeze mnie badań dotyczy psychologii wpływu społecznego. W ramach tego obszaru można wydzielić kilka tematów, które podejmowałam: uległość osób wykluczonych i osób poddawanych mobbingowi, uległość na taktyki wpływu społecznego oraz uległość w bliskich relacjach.

a) uległość osób wykluczonych i osób poddawanych mobbingowi

Kolejny z obszarów prowadzonych przeze mnie badań dotyczy uległości jako strategii zaradczej na bycie poddawany mobbingowi i wykluczany. Zgodnie z modelem ostracyzmu Williamsa (2009; Hartgerink, van Beest, Wicherts, Williams, 2015) doświadczenie wykluczenia powoduje skutki uniwersalne i natychmiastowe (generuje negatywne emocje i frustrację potrzeb), po chwili uruchamiane są poznawcze i/lub behawioralne strategie zaradcze, a jeśli wykluczenie trwa dłużej, jak w przypadku mobbingu w miejscu pracy, jednostka przeżywa długoterminowe konsekwencje (np. depresja, wycofanie i adaptacja do bycia wykluczonym). Ważnym wątkiem w badaniach nad ostracyzmem jest paradoks związany ze sprzecznymi dążeniami osób wykluczanych. Z jednej strony osoby odrzucone czy ignorowane (również mobbingowane, ponieważ izolacja jest jednym z działań negatywnych charakterystycznych dla mobbingu) reagują wrogością i agresją, z drugiej strony podejmują działania umożliwiające im restytucję sfrustrowanej potrzeby przynależności poprzez zachowania prospołeczne. W swoich badaniach skupiałam się na jednej ze strategii radzenia sobie z wykluczeniem, jaką jest uległość.

Najważniejszymi moimi osiągnięciami w tym obszarze było wykazanie, że:

- 1) chociaż pojedyncze sytuacje wykluczenia powodują wzrost tendencji do zgadzania się na prośby współpracowników, bycie poddawany mobbingowi wiąże się ze spadkiem uległości;
- 2) zgodnie z teoretycznym modelem Smart Richman i Leary'ego (2009), zarówno w kontekście wykluczenia w miejscu pracy i bezrobocia uległość związana z wykluczeniem jest mediowana przez prospołeczne sposoby myślenia.

W serii dwu badań opublikowanych w *Social Influence* nad uległością osób poddawanych mobbingowi wykazałam, że bycie poddawany mobbingowi wiąże się z niskim poziomem deklarowanej uległości (Gamian-Wilk, 2013, 2015). Wyniki badania eksperymentalnego wskazują na to, że wzbudzenie myśli o wykluczeniu przez współpracowników wśród osób mobbingowanych powoduje większą niechęć do spełniania prośb współpracowników w porównaniu z sytuacją wzbudzenia myśli o wykluczeniu wśród osób niemobbingowanych. Nowością przeprowadzonych badań jest uzyskany wzorec wyników wskazujący na odmienną reakcję w sytuacji doświadczania pojedynczego epizodu wykluczenia (czy też zagrożenia wykluczeniem) i w sytuacji chronicznego wykluczenia, jakim jest bycie poddawany mobbingowi. Wynik ten jest szalenie ważny ze względów praktycznych: krótkotrwałe poczucie wykluczenia może mobilizować pracowników do podejmowania działań o charakterze afiliacyjnym, będą oni starali się odbudować dobre relacje w pracy, aby być ponownie włączonym. Uległość spełnia takie funkcje, pozwala na zaspokojenie potrzeby przynależności (Cialdini, Goldstein, 2004). Jednakże długotrwałe wykluczenie wiąże się ze spadkiem tendencji do ulegania.

W kolejnych pracach z tego obszaru skupiłam się na względnie nowej i prężnie rozwijającej się problematyce wykluczenia w miejscu pracy (Robinson, Schabram 2017). W badaniach prowadzonych nad wykluczeniem przeprowadziliśmy dwie serie badań, z których jedna dotyczyła problematyki wykluczenia osób bezrobotnych (Gamian-Wilk, Madeja-Bien, 2018; Gamian-Wilk, Madeja-Bien, Kolacinska-Wagner, Kulesza, Dolinski, w recenzji), druga seria badań dotyczyła natomiast poczucia wykluczenia w miejscu pracy (Gamian-Wilk, Madeja-Bien, 2018; Madeja-Bien, Gamian-Wilk, 2017, 2018; Gamian-Wilk, Madeja-Bien, Dolinski, w recenzji). Smart Richman i Leary (2009) zaproponowali model teoretyczny tłumaczący paradoks sprzecznych reakcji behawioralnych na wykluczenie. Założyli oni, że sytuacja ostracyzmu wiąże się z uruchamianiem jednego lub kilku sposobów myślenia o tym wydarzeniu. W zależności od tego jak doświadczenie ostracyzmu jest interpretowane jednostka będzie zachowywać się w sposób antyspołeczny, prospołeczny lub będzie się wycofywać. W naszych badaniach interesowało nas, kiedy osoby czujące się wykluczone będą w większym stopniu skłonne do uległości. W serii dwu badań z udziałem osób bezrobotnych wykazaliśmy, że relacja między poczuciem wykluczenia i chęcią ulegania na prośby innych jest mediowana przez myślenie o wysokich kosztach wykluczenia. Percepcja sytuacji w kategoriach dużej straty (np. kłopoty finansowe, niemożności samorealizacji) sprzyja zatem podejmowaniu działań pozytywnych w sytuacji poczucia wykluczenia z rynku pracy. W drugiej serii badań z udziałem osób pracujących wykazaliśmy, że relacja między poczuciem wykluczenia w pracy i chęcią ulegania na prośby współpracowników jest mediowana przez spostrzeganie swoich relacji w pracy jako wartościowych i możliwych do naprawy. Wyniki badania eksperymentalnego wskazały na to, że w sytuacji wykluczenia postrzeganie relacji w pracy jako wartościowych prowadzi do większej uległości niż w przypadku postrzegania relacji jako mało ważnych. Wyniki te są ciekawe z perspektywy praktycznej. Wskazują bowiem na to, że pracownicy doświadczający incydentalnych epizodów ostracyzmu w większym stopniu będą podejmować działania prospołeczne, jeśli pozytywnie wartościują relacje ze współpracownikami. Obie przeprowadzone serie badań są pierwszymi empirycznymi weryfikacjami modelu teoretycznego zaprezentowanego przez Smart Richman i Leary'ego (2009). Ponadto wypełniają ważną lukę w literaturze na temat ostracyzmu w miejscu pracy.

Gamian-Wilk, M., Madeja-Bien, K. (2018). Ostracism in the workplace. W: L. Keashly i S. Tye-Williams (red.) *Special topics and particular occupations, professions and sectors* (s. 1-30). New York, NY: Springer. doi: 10.1007/978-981-10-5154-8_2-1

Madeja-Bien, K., Gamian-Wilk, M. (2018). Ostracyzm w miejscu pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Sukces w zarządzaniu*, 512, 143-151. doi: 10.15611/pn.2018.512.13

Madeja-Bien, K., Gamian-Wilk, M. (2017). O wybranych skutkach wykluczenia społecznego. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 20(4), 45-58.

Gamian-Wilk, M. (2016). Does bullying increase compliance? W: P. Nail, Simon, J. (red.). *Bullying: A social influence perspective* (s. 51-68). Londyn: Routledge.

Gamian-Wilk, M. (2013). Does bullying increase compliance? *Social Influence*, 8(2-3), 131-148. doi: 10.1080/15534510.2012.756429

b) uległość na taktyki wpływu społecznego

Kolejny obszar moich zainteresowań stanowił kontynuację tematyki podjętej w mojej rozprawie doktorskiej. Prace te dotyczą głównie zmiennych indywidualnych związanych z uległością na taktyki wpływu społecznego. W pracach napisanych we współautorstwie z dr hab. Lachowicz-Tabaczek wykazałyśmy, że taka dyspozycja indywidualna jak wiara w stałość lub zmienność natury ludzkiej różnicuje reakcje na sekwencję próśb zgodnie z paradygmatem techniki „stopa w drzwiach” i „drzwi zatrzaśnięte przed nosem”. W pracy opublikowanej w *Polish Psychological Bulletin* przedstawiliśmy wyniki czterech badań eksperymentalnych. Rezultaty te sugerują, że osoby przekonane o zmienności natury ludzkiej mają tendencję do ulegania na taktykę „stopa w drzwiach”, szczególnie gdy rosnąca sekwencja próśb jest relatywnie trudna do spełnienia i wiąże się z wyzwaniem. Natomiast osoby wierzące w stałość natury ludzkiej w większym stopniu podatne są na technikę „drzwi zatrzaśnięte przed nosem”. W kolejnej serii dwu badań wykazałyśmy, że osoby przekonane o stałości natury ludzkiej w większym stopniu ulegają technice „drzwi zatrzaśnięte przed nosem”, gdy sekwencja próśb składa się z żądań dość trudnych do spełnienia. Natomiast strategia ta jest mniej skuteczna wśród osób wierzących w zmienność natury ludzkiej, które sekwencję malejących próśb generalnie prawdopodobnie spostrzegają jako nie stanowiącą wyzwania.

W trzeciej publikacji z tego obszaru skupiliśmy się na moderującej roli takiej zmiennej indywidualnej jak preferencja do spójności w uległości na technikę drzwi zatrzaśnięte przed nosem. Wcześniejsze badania wykazywały, że osoby charakteryzujące się wysoką preferencją spójności są bardziej podatne na technikę „stopa w drzwiach” (Cialdini i in., 1995). W naszym badaniu eksperymentalnym opublikowanym w *Personality and Individual Differences* wykazaliśmy, że niski poziom preferencji spójności jest moderatorem uległości na technikę „drzwi zatrzaśnięte przed nosem”.

Kolejna praca z tego obszaru opublikowana w *Food Quality and Preferences* koncentruje się na problematyce zjawiska mimikry. Wyniki dwu badań eksperymentalnych wskazują na to, że zarówno naśladowanie innych jak i bycie naśladowanym może być stosowane w celu wywarcia wpływu na chęć zakupu produktu i zapłacenia większej kwoty pieniędzy za zakup.

W ostatniej pracy z tego obszaru opublikowanej w *Psychological Reports* wykazaliśmy, że uległość na technikę „stopa w drzwiach” w wariancie bez przerwy czasowej ma charakter uległości bezrefleksyjnej, natomiast spełnianie sekwencji rosnących próśb wówczas gdy między wstępną a właściwą prośbą występuje przerwa czasowa wiąże się z uległością refleksyjną.

Gamian-Wilk, M., Dolinski, D., Danieluk, B. (2018). Mindfulness and compliance: The way we ask requests influences compliance with the foot-in-the-door strategy. *Psychological Reports*, 121(6), 1147-1166. doi: 10.1177/0033294117745885

Kulesza, W., Dolinski, D., Migon, M., Rizulla, A., Gamian-Wilk, M., Grzyb, T. (2017). The use of mimicry to improve evaluation of unsought beverages. *Food Quality & Preference*, 62, 137-143. doi: 10.1016/j.foodqual.2017.06.004

Cantarero, K., Gamian-Wilk, M., Dolinski, D. (2017). Being inconsistent and compliant: Moderating role of the preference for consistency in the door-in-the-face technique. *Personality and Individual Differences*, 115(1), 54-57. doi: 10.1016/j.paid.2016.07.005

Gamian-Wilk, M., Lachowicz-Tabaczek, K. (2009). To belief to have fixed or malleable traits and willingness to help: Implicit theories and sequential social influence techniques. *Polish Psychological Bulletin*, 40(2), 85-100. doi: 10.2478/s10059-009-0009-z

Gamian-Wilk, M., Lachowicz-Tabaczek, K. (2009). Komu łatwiej zatrzęsnać drzwi przed nosem: wiara w stałość lub zmienność natury ludzkiej a uległość wobec technik wpływu społecznego. W: Danieluk B., Stasiuk K.(red.). *Spotkania z psychologią społeczną*. (s. 57-69). Tom I. Lublin: Wydawnictwo UMCS.

c) uległość w bliskich relacjach

Czwarty obszar moich zainteresowań związany jest z uległością na taktyki wpływu społecznego stosowane przez partnera w bliskim związku. W ramach tego obszaru wraz z dr Doroszewicz przeprowadziłyśmy serię badań, w których posługiwaliśmy się opracowanym przez Doroszewicz Kwestionariuszem Uległości w Bliskich Relacjach (Doroszewicz, Sijko, 2008). Badania te częściowo prowadzone były w ramach kierowanego przeze mnie grantu MNiSW, 254/WNP/2013-2014, „Uwarunkowanie i konsekwencje uległości w miejscu pracy i w bliskich relacjach” realizowanego w terminie wrzesień – grudzień 2014 i zostały opisane w książce *Uległość w bliskich relacjach*. Nasze zainteresowania skupiły się na szukaniu odpowiedzi na pytanie, czy spełnianie próśb partnera może być traktowana jako jedna ze strategii podtrzymujących związek, czy może być zachowaniem adaptacyjnym w dłuższej perspektywie czasowej. Wyniki przeprowadzonej serii badań korelacyjnych na parach będących w bliskich relacjach partnerskich lub małżeńskich wskazują na to, że w zależności od tego w jaki sposób partner prośbę formułuje (czy stosuje taktyki miękkie, pośrednie czy twarde) uległość wiąże się z innymi aspektami funkcjonowania jednostki. Uleganie taktykom twardym wiąże się z pozabezpieczanym stylem przywiązania, neurotycznością i niską otwartością na doświadczenia. Ponadto uleganie na taktyki twarde wiąże się z negatywnym dobrostanem własnym (przeżywaniem negatywnego nastroju, frustracją potrzeb, poczuciem osamotnienia, niskim poziomem orientacji pozytywnej), jak i niższą satysfakcją z relacji, niższym poziomem poczucia bliskości w relacji, niższym poczuciem zaufania do partnera. Z drugiej strony uległość na taktyki miękkie nie wiązała się symetrycznie z pozytywnym dobrostanem własnym czy też pozytywnym wartościowaniem swojego związku. Uleganie na prośby formułowane w miękki sposób, czyli poprzez dialog czy łagodne namawianie, wiąże się jedynie z podejmowaniem przez partnerów działań wspomagających relację, zachowań mających albo ulepszyć funkcjonowanie związku albo uchronić przed trudnościami (cele promocyjne i prewencyjne). Wyniki badania dzienniczkowego, prowadzonego wśród par będących w bliskiej relacji, wykazały, że proszenie silnie wiąże się z uległością na dane prośby i stanowi naturalny element codzienności, komunikacji między partnerami. Wiaże się też z większym zaspokojeniem potrzeby pozytywnej samooceny oraz kontroli. Nowością przeprowadzonych badań jest zatem wykazanie funkcjonalności uległości, czyli zgadzania się na prośby partnera w bliskiej relacji oraz wykazanie destrukcyjnej roli ulegania pod wpływem przymusu i presji.

Doroszewicz, K. i Gamian-Wilk, M. (2015). *Uległość w bliskich relacjach*. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.

Podsumowanie

Moje zainteresowania badawcze skupiają się wokół problematyki mobbingu w miejscu pracy, psychologii wykluczenia i psychologii wpływu społecznego. W swoich badaniach łączę tematykę bycia poddawanych mobbingowi i bycia wykluczonym z uległością jako

strategią sprzyjającą podtrzymywanie relacji z innymi i strategią radzenia sobie z wykluczeniem. W moich badaniach łączę paradygmaty badań korelacyjnych, badań podłużnych opartych na pełnym schemacie podwójnego pomiaru i paradygmat badań eksperymentalnych. Moje publikacje oferują nowe rozwiązania badawcze, dostarczają odpowiedzi na ważne pytania badawcze. Dają innowacyjne spojrzenie na problematykę uwarunkowań mobbingu w miejscu pracy, strategii radzenia sobie z doświadczeniem mobbingu i wykluczenia.