

Recenzja

Rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Komar pt.
„Mobbing jako ograniczenie sprawności instytucji publicznych we współczesnej Polsce”,
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Jolanty Itrich-Drabarek,
promotor pomocniczy: dr Justyna G. Otto.

We współczesnym świecie pracy odnajdujemy wiele problemów przed którymi nie są w stanie zapewnić ochrony pracownikowi aktualnie obowiązujące kodeksy pracy. Należą do nich stres zawodowy, wypalenie zawodowe czy mobbing. W czasach tworzącego się przemysłu – powszechnej industrializacji, głównym problemem był wyzysk fizyczny pracownika, eksploatacja jego siły i brak ochrony prawnej, natomiast we współczesnym świecie mamy do czynienia z wyzyskiem intelektualnym, bardzo wyrafinowanym, ukrytym, niewidocznym dla postronnego obserwatora, wobec którego aktualnie obowiązujący system ochrony pracownika wydaje się być bezradny. Jednym z trudnych do udowodnienia przez pracownika i dochodzenia swoich praw jest mobbing. Przypuszcza się, że ujawnione w miejscach pracy zjawiska mobbingu stanowią przysłowiowy „czubek góry lodowej”, z uwagi na trudność przedłożenia odpowiednich dowodów i znalezienia świadków. Osoby doświadczające mobbingu najczęściej rezygnują z pracy, zmieniają miejsce pracy bądź spuszczają zasłonę milczenia. Dlatego tak ważne jest podejmowanie działań mających na celu nagłaśnianie zjawiska mobbingu i analizowanie aktualnej sytuacji w zakresie ochrony prawnej pracowników.

Przedstawiona do recenzji dysertacja mgr Aleksandry Komar jest poświęcona jednemu z najbardziej dotkliwych i ukrytych problemów w świecie pracy, jakim jest mobbing. Autorka podjęła bardzo ważny temat i dotkliwy dla pracowników. Postanowiła przeanalizować zjawisko mobbingu w wybranych instytucjach publicznych takich jak: oświata, służba zdrowia i służby mundurowe. Główna hipoteza zawarta została już tytule rozprawy, wskazuje na ograniczenie sprawności i efektywności instytucji publicznych poprzez mobbing i jako cel stawia zbadanie zależności pomiędzy mobbingiem a sprawnością i efektywnością funkcjonowania tychże instytucji. Ponadto przyjmuje założenie, że instytucje publiczne w Polsce są szczególnie narażone na występowanie mobbingu.

W strukturze dysertacji wyodrębniono 5 rozdziałów, a każdy z nich proporcjonalny w liczbie stron i podrozdziałów (po 5 w każdym rozdziale). Spis treści zawiera wstęp, rozdziały, zakończenie, bibliografię, spis tabel, rysunków i wykresów oraz załączniki. Praca liczy 256 stron plus załączniki. Struktura pracy wskazuje na pewną harmonię i dbałość o stronę formalną. Wstęp pracy jest zwięzły i nieprzegadany, zawiera wszystkie niezbędne elementy, wskazując na istotę zagadnienia, motywy podjęcia tematu, cel pracy i hipotezy, wyjaśnia strukturę i wskazuje najważniejszych badaczy problematyki.

Rozdział pierwszy stanowi wprowadzenie do problematyki i zawiera tzw. operacjonalizację pojęć. Autorka wyjaśnia czym jest sfera publiczna, państwo demokratyczne, zarządzanie zasobami ludzkimi w sferze publicznej, pojęcie mobbingu, polityka i procedura antymobbingowa oraz na czym polega sprawność i efektywność w instytucjach publicznych. Teoretyczne ramy, właściwie zostały ustalone, jednak ich zawartość pozostawia pewien niedosyt. Takie kategorie analizy jak zarządzanie czy instytucja prezentowane są dość jednostronnie. Zabrało interdyscyplinarnego ujęcia, a przecież tak wiele o zarządzaniu wnosi w dyskurs naukowy ekonomia czy psychologia, a pojęcie instytucji jakże mocno osadzone jest w socjologii. Zbyt wąsko autorka podejmuje pojęcie demokratycznego państwa. Pomija genezę, której początki sięgają filozofii greckiej i można mieć wrażenie, jakby dopiero w oświeceniu tkwiły źródła demokratycznego państwa. Ponadto bardzo lakonicznie ujmuje sytuację w Polsce i proces transformacji stanowiący przecież istotny przełom zmiany ustroju. Zaslona milczenia została spuszczone na wcześniejszy okres PRL, który był przeciwieństwem państwa demokratycznego. Zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) znajduje odzwierciedlenie w różnych ujęciach, autorka pisze o wyzwaniach nowoczesnej administracji, o zarządzaniu etycznym i zarządzaniu różnorodnością. Z perspektywy problemu badawczego pracy, doktorantka przyjmuje jako istotne zarządzanie różnorodnością, ukazując korzyści płynące z takiego zarządzania i podkreślając założenie „poszanowania każdej jednostki bez względu na jej inność” (s.36). Autorka tym samym podkreśla swoją wrażliwość na sytuację pracownika, jego miejsce w pracy (pomimo odmienności np. poglądów, stylu życia czy sposobu ubierania się) na równi z innymi. Jest wyczułona na budowanie relacji pomiędzy pracownikami pozbawionych wrogości i przemocy (choć trudno znaleźć odniesienie do relacji pomiędzy przełożonym a podwładnymi). Niemniej jednak to świadczy o wyczuciu tematu i tego co ma być przedmiotem analizy niniejszej dysertacji. Dobrym dopełnieniem tego podrozdziału mogło być odniesienie do danych zastanych ukazujących które z prezentowanych modeli zarządzania są wdrażane w

wybranych instytucjach publicznych? Czy w ogóle są jakieś ślady świadczące o przyjęciu takiego czy innego stylu zarządzania zasobami ludzkimi? Czy też w polskiej rzeczywistości istnieje dowolność (a może próżnia) zarządzania w zależności od preferencji kadry zarządzającej? Czy sposób zarządzania jest uregulowany prawnie i ma miejsce np. w statutach czy kodeksach instytucji publicznej? Uzyskanie odpowiedzi na postawione wyżej pytania dopełniłyby rzeczywisty obraz instytucji publicznych, na ile respektują ustalone wzory zarządzania zasobami ludzkimi, a na ile pozostają one jedynie pobożnymi życzeniami. W kolejnym punkcie tego rozdziału, autorka dokonuje ważnej operacjonalizacji pojęcia mobbingu, wyjaśnia kim jest mobber i mobbowany, na czym polega polityka i procedura antymobbingowa. Pochwalić należy tę część pracy jakże istotną, przemyślaną, z dbałością o każdy detal, z troską o wyjaśnienie zawitych zagadnień, z skrupulatnością przygotowania czytelnika z czym będzie musiał się zmierzyć w dalszej części pracy. Uczula na formy przemocy w miejscu pracy jak np. molestowanie seksualne, moralne czy psychiczne, agresję werbalną, donosicielstwo, brutalne dręczenie i inne niewłaściwe zachowania. Sięga do systemu prawnego ukazując politykę i procedurę antymobbingową. Analizuje kodeks pracy ukazując różne zawilości i zobowiązania pracodawcy. Pierwszy rozdział kończy punkt poświęcony sprawności i efektywności instytucji publicznych, w którym autorka po przytoczeniu różnych koncepcji, zwraca uwagę, że efektywność powinna uwzględniać związki z etyką, co ostatecznie może chronić przed mobbingiem.

Drugi rozdział bazuje na wynikach badań zastanych przeprowadzonych nad zjawiskiem lobbingu w wybranych instytucjach publicznych. Jako kategorie analizy autorka przyjmuje kulturę organizacyjną oraz sposób zarządzania zasobami ludzkimi. Analiza zebranych wyników badań prowadzi do ustalenia kilku prawidłowości: 1) mobbing jest powszechny we wszystkich krajach europejskich; 2) większe ryzyko mobbingu występuje w dużych organizacjach zatrudniających powyżej 250 osób; 3) ofiarami są częściej kobiety niż mężczyźni; 4) pracownicy sektora publicznego częściej niż prywatnego doświadczają zachowań nieetycznych, wśród instytucji publicznych najczęściej wskazuje się ochronę zdrowia, oświatę i służby mundurowe. Słusznie autorka podkreśla, że zaprezentowane „badania są wybranymi danymi”, bo po ich zapoznaniu odczuwa się pewien niedosyt. I dodaje, że „tylko jeden raport wprost dotyczy mobbingu” – jest to Raport „Bezpieczni w Pracy” z 2019 roku. Biorąc pod uwagę skalę mobbingu i jego skutki dla pracowników rzeczywiście sytuacja wygląda poważnie i potwierdza przypuszczenia o lekceważeniu problemu. Jednak zauważalny przez autorkę brak danych także jest jakąś wskazówką do

analizy, pozwalającą postawić pytania dlaczego tak jest? Dlaczego nie prowadzi się pogłębionych i systematycznych badań nad mobbingiem w Polsce, skoro wiemy kogo ten problem dotyczy i gdzie występuje? Czyż nie jest to celowe działanie? Czy boimy się prawdy o rzeczywistej sytuacji w instytucjach publicznych? Dlaczego badania nad mobbingiem nie są atrakcyjne? Kto powinien być zainteresowany tymi badaniami? Czy mobbing nadal nie jest tematem tabu w wielu instytucjach? Czy nie jest wygodniej pracodawcom zarządzać w sposób pozostawiający wiele do życzenia bez oczekiwania informacji zwrotnej? Odpowiedzi na tego typu pytania bądź przynajmniej ich postawienie - zdecydowanie wzbogaciłyby ten punkt pracy.

Autorka zwraca uwagę na takie zagadnienia jak kultura organizacyjna i jej znaczenie w tworzeniu relacji interpersonalnych oraz elementy organizacyjne wpływające na mobbing jak komunikacja, przywództwo, hierarchia, subkultury, etyka. Przytoczone, jakże istotne dane najczęściej ograniczają się do zaprezentowania teoretycznych ustaleń, które warto podkreślić i co jest atutem - są trafione, adekwatne do podejmowanych zagadnień, wypływające z wielu źródeł. Natomiast zabrakło rzeczywistych wskaźników potwierdzających owe ustalenia teoretyczne. Małym wycinkiem są dane z Komendy Głównej Policji ukazujące wyniki badań nad przywództwem biorąc pod uwagę relację z przełożonymi. Szkoda, że takich przykładów nie odnajdujemy także w oświacie czy ochronie zdrowia. Generalna uwaga dotyczy zarówno braku egzemplifikacji konkretnych danych w wybranych instytucjach, jak i „odpuszczania” sobie przez autorkę komentarza do cytowanych danych źródłowych. Można mieć wrażenie, że przytoczone dane na np. s. 81-85 oraz s. 91-96 zostają pozostawione bez komentarza, do dowolnej interpretacji czytelnika. A przecież chodzi o to, aby doktorantka analizowała też dane zastane, stawiała pytania, doszukiwała się związku przyczynowo-skutkowego, odnosiła te dane do tematu, który ją interesuje, zgadzała się lub krytykowała, interpretowała. Tymczasem odczuwa się pewną obojętność autorki a nawet dystans. Co prawda ratuje ona sytuację pozwalając sobie na wnioski po każdym rozdziale a także zdarza się, że kusi się na krótkie analizy pomiędzy akapitami, jednak jej głos jest mało „słyszalny”, skąpy, ostrożny, umiarkowany, jakby była przekonana, że należy oddać głos innym badaczom - co też należy docenić jako wyraz taktu, szacunku dla spuścizny i materiału źródłowego. Ten rozdział pracy zawiera cenny i ważny punkt poświęcony wybranym rodzajom przemocy towarzyszącym mobbingowi, jakim jest dyskryminacja i molestowanie seksualne. Autorka prezentuje wybrane formy przemocy, poświęca wiele uwagi dyskryminacji, sięga do badań, wskazuje na zjawiska patologiczne, nakreśla tło – które bardziej pozwala zrozumieć złożoność mobbingu.

Od państwa demokratycznego oczekuje się takiego ustawodawstwa, które będzie chroniło pracownika przed mobbingiem i skutecznie ograniczało zjawiska patologiczne w instytucjach publicznych. Takiemu założeniu autorka poświęca cały rozdział trzeci. Analiza wpływu demokratycznego państwa na ograniczenie zjawiska mobbinu obejmuje nie tylko wymiar legislacyjny, którego zadaniem jest tworzenie buforu bezpieczeństwa dla pracownika, ale co bardzo ważne inne elementy, jak np. wpływ społeczeństwa obywatelskiego na zapobieganie mobbingowi czy też uwzględnia rolę organizacji pozarządowych. To zwrócenie uwagi na wielosektorowość, której znaczenie tak bardzo podkreśla się w polityce społecznej. Doktorantka zauważa i rozumie powiązania pomiędzy społeczeństwem obywatelskim, kapitałem społecznym i trzecim sektorem. W tym miejscu dysertacji widać już dojrzałość autorki, która pozwala sobie na nieco więcej niż w poprzednich rozdziałach, a mianowicie kusi się o komentarze i potrafi wyciągać wnioski, jest bardziej odważna i udowadnia, że stać ją na więcej. Jakże cenny jest jej komentarz do roli społeczeństwa obywatelskiego wyrażający się w słowach: „system kontroli przez obywateli dla obywateli” (s. 115) czy też „społeczeństwo obywatelskie to przestrzeń między państwem a obywatelami (...). Powiązanie społeczeństwa obywatelskiego z kapitałem społecznym, wskazuje możliwości tworzenia etosu społecznego, co podnosi znaczenie w procesie tworzenia systemu wartości” (s. 118). Zauważa rolę organizacji pozarządowych w przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu takich, jak stowarzyszenia, fundacje, związki zawodowe. Autorka nie zapomina także o edukacji czyli z jednej strony wskazuje na rozbudzanie u obywateli świadomości swoich praw, a z drugiej gotowość do walki o prawa. W dysertacji czytamy: „Podnoszenie wiedzy oraz uświadamianie społeczeństwa o mobbingu jest podstawowym elementem, jak również uzupełnianiem działań w wymiarze państwowym oraz społecznym” (s. 132). Doskonale dobrane zostały argumenty wskazujące na możliwości i zadania edukacji, jak np. rozwój i podnoszenie poziomu kapitału ludzkiego, szkolenia, jakość kadr, nacisk na efekty, tworzenie norm i wzorców itp. Edukacja antymobbingowa została potraktowana jako pierwotna prewencja, jako element polityki antymobbingowej.

Normatywne i pozanormatywne środki ochrony pracowników instytucji publicznych, wypełniają strony rozdziału czwartego. Autorka rozpoczyna analizę od godności osobistej i dyskryminacji zwracając uwagę na kluczowe akty prawne jak Konstytucja i kodeks pracy. Bierze pod uwagę zarówno ustawodawstwo polskie, jak i Unii Europejskiej. W dysertacji ukazuje, jak bardzo łamane są prawa człowieka, gdy dochodzi do mobbingu, o czym świadczą słowa: „Będzie to stanowiło tło i wstęp do ukazania wymiaru prawnego mobbingu

oraz kwestii z nim związanych, które korespondują z innymi formami nierówności i przemocy występującymi na gruncie prawa pracy” (s. 133). Ten kierunek analizy świadczy o poszukiwaniu i wskazaniu podstawy prawnej do ochrony człowieka także w świecie pracy. Wiele uwagi poświęca molestowaniu seksualnemu i jak podkreśla: „Ochrona przed molestowaniem seksualnym na gruncie prawa pracy nie ogranicza się wyłącznie do czynów o charakterze seksualnym (...). Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej lub stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowania te mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy ” (s. 141-142). Doktorantka przekonuje jaką rolę odgrywa prawo UE i jego implementacja w przeciwdziałaniu dyskryminacji. W podobnym tonie ukazuje antymobbingowe regulacje prawne w Polsce i prawie Unii Europejskiej. Autorka zauważa, że nie stworzono w obrębie UE odrębnego aktu poświęconego wyłącznie przeciwdziałaniu mobbingowi (co jest zasmucające), jedynie UE podkreśla tzw. zintegrowane bezpieczeństwo w miejscu pracy. Analiza stosowania przepisów w zakresie mobbingu w orzecznictwie sądów powszechnych w Polsce obejmuje lata 2012-2017. Na pojawiające się pytanie dlaczego akurat taki zakres czasowy został wyznaczony – doktorantka udziela szczegółowej odpowiedzi. To bardzo interesujący podrozdział, ukazujący skalę zjawiska oraz sposoby, jak i skuteczność orzecznictwa w Polsce. Niepokoić może fakt, że: „nie stwierdzono odwołań do prawa międzynarodowego oraz Unii Europejskiej w zakresie mobbingu, nie odnotowano również wykorzystania opinii organizacji pozarządowych” (s. 157). W uzasadnieniach orzeczeń sądowych autorka ustaliła 7 obszarów argumentacji tj. (1) rozróżnienie konfliktu od mobbingu; (2) długotrwałość; (3) obiektywne kryteria; (4) wzorzec ofiary rozsądnej; (5) występowanie przesłanek łącznie; (6) sposoby zarządzania a mobbing; (7) obowiązek pracodawcy w przeciwdziałaniu mobbingowi (s. 157). Autorka zwraca uwagę na katalog zachowań wskazywanych przez sądy, których nie można uznać za lobbing jak np. konflikty, indywidualne cechy pracowników oraz uprawnienia nadzorcze pracodawców. Jak słusznie zauważa doktorantka: „Otwarty katalog zaproponowany przez ustawodawcę, pozostawia swobodę w interpretacji, co powoduje niejasności i konieczność powoływania się w tym zakresie na orzecznictwo wymiaru sprawiedliwości i literaturę naukową” (s. 166). Zebrany materiał źródłowy w tej części dysertacji wręcz domaga się bardziej zdecydowanego komentarza. Doktorantka chociaż ukazuje obszary dość łagodnego i swawolnego traktowania przez sądy spraw o mobbing, nie pokusiła się o bardziej rygorystyczną ocenę – a szkoda.

Ponadto zabrakło informacji w jaki sposób zostali ukarani pracodawcy. Jedynie odnajdujemy dane, że na wyselekcjonowanych 77 orzeczeń, 64 zakończyło się prawomocnym wyrokiem, a 13 nieprawomocnym (s. 156). Te skąpe dane pozostawiają pewien niedosyt. Podobnie, nie wiemy czy te sprawy sądowe dotyczyły sektora publicznego, który interesuje autorkę czyli oświata, służba zdrowia, służby mundurowe? Te pytania pozostają bez odpowiedzi. I jeszcze jedno pytanie, czy skala orzeczeń ma tendencję wzrostową? Jak kształtuje się na przestrzeni lat? Czy liczba orzeczeń wzrasta czy maleje? Takie dane z pewnością wzbogaciłyby tę część dysertacji i dopełniły powstałą lukę.

Prezentując metody i techniki przeciwdziałania mobbingowi w instytucjach publicznych, doktorantka zwraca uwagę na prewencję pierwotną, wtórną i trzeciorzędą. W dysertacji czytamy, iż „w instytucjach publicznych tworzenie oraz organizacja technik i metod przeciwdziałania mobbingowi oparta jest na zasadzie standaryzacji, która wynika z systemu administracji publicznej opartego na hierarchizacji oraz współdziałaniu instytucji. W tym zakresie wyróżnia się działania w wymiarze pionowym oraz poziomym” (s. 171). Co prawda, odnajdujemy przykłady dotyczące służb mundurowych, jednak już oświata czy służba zdrowia pozostają bez egzemplifikacji tzw. praktycznych rozwiązań. Nieco więcej przykładów ukazanych zostało w ramach procedury i polityki antymobbingowej w pkt 4.5. Docenić należy doktorantkę za zwrócenie uwagi na istotną kwestię, a mianowicie, że: „ze względu na brak jednoznacznych regulacji w prawie pracy, są to działania fakultatywne, których zakres, sposób, jak również ewaluacja pozostaje wyłącznie w kompetencji jednostki” (s. 182). Zauważa także, że procedura i polityka antymobbingowa są domeną bardziej literatury, aniżeli praktyki.

Ostatni rozdział poświęcony został skutkom mobbingu. Konsekwencje mobbingu są indywidualne i ekonomiczne, odczuwa je zarówno pracownik (konsekwencje zdrowotne, zaburzone relacje), jak i organizacja (negatywny wizerunek firmy, fluktuacja pracowników). W tym rozdziale, także zaprezentowane zostały wyniki badań przeprowadzone wśród przedstawicieli oświaty, ochrony zdrowia i służb mundurowych. Łącznie za pomocą ankiety internetowej doktorantka pozyskała 261 ankiet, z których do badań wykorzystala 256 (5 ankiet odrzuciła z uwagi na zatrudnienie w instytucjach prywatnych) w rozłożeniu: 134 – pracownicy oświaty (52%), 20 ochrony zdrowia (8%) i 102 służby mundurowe (40%). W dysertacji uzasadnia dlaczego taka a nie inna metoda, wskazuje na odmowę udziału w badaniach. Problematiczne jest określenie „metoda empiryczna” (s.188). Czy w politologii jest to poprawne określenie? W socjologii np. mówimy o badaniach empirycznych, o

rozdziale empirycznym, ale nie o metodzie empirycznej czy metodzie behawioralnej! Być może to kwestia dyscypliny naukowej ale też należy wyjaśnić czy na pewno określenie „metoda empiryczna” jest poprawne w politologii. Podobnie już we wstępie doktorantka napisała: „Poprzez metodę behawioralną poszukiwano odpowiedzi na pytanie...” oraz „W ramach metody behawioralnej przeprowadzono badanie empiryczne” (s. 8)? Biorąc pod uwagę grupę respondentów zdecydowaną większość stanowiły kobiety (71%), a najliczniejszą pod względem wieku osoby z przedziału 25-34 lat. Jak czytamy dalej: „większość osób badanych to pracownicy miast...” (s. 195). Nie wiadomo czy chodzi o respondentów mieszkających w miastach? Czy też o to, że instytucje w których pracują są zlokalizowane w miastach? Podobne określenie: „Pracownicy wsi stanowili 19% próby”. Zdecydowanie lepiej doktorantka poradziła sobie z prezentacją wyników badań. Łącznie na 10 stronach za pomocą 9 wykresów w sposób bardzo zrozumiały, syntetyczny, klarowny i nie pozostawiający wątpliwości analizuje uzyskane wyniki badań. Na podsumowanie wyników i wnioski poświęciła odrębny punkt. Aby wzmocnić uzyskane wyniki badań, doktorantka przywołuje także współczesne badania ukazujące, że np. ofiarami mobbingu są najczęściej kobiety (s. 211). Odniosła się także, do własnej próby badawczej podkreślając nadreprezentację kobiet i mówiąc o feminizacji zatrudnienia w administracji publicznej. W tym miejscu warto było sięgnąć także do przeprowadzonych własnych badań aby ukazać czy faktycznie kobiety częściej doświadczają mobbingu np. wykres 13 byłby bardzo pomocny do wykorzystania zmiennej jaką jest płeć bądź przynajmniej pokuszenia się o taką interpretację. Nie ulega wątpliwości, że ten ostatni rozdział dysertacji jest kluczowy, bo ubogaca naszą wiedzę w obszarze mobbingu poprzez zdobyte informacje czyli uzyskany materiał źródłowy od pracowników takich instytucji jak oświata, ochrona zdrowia i służby mundurowe.

Jeszcze kilka słów o zaletach i wadach. Nie ulega wątpliwości, że podjęty przez doktorantkę temat należy docenić za odwagę, gdyż mobbing w instytucjach publicznych jest poważnym wyzwaniem, ale też tematem tabu. Potwierdzeniem tego jest chociażby brak zgody na badania w wybranych instytucjach. Przedłożona do recenzji dysertacja stanowi kompendium wiedzy o mobbingu w takich instytucjach, jak oświata, ochrona zdrowia i służby mundurowe. Należy docenić doktorantkę, że w sposób uporządkowany, nie pozostawiający luk, przedstawiła zagadnienie mobbingu zwracając uwagę na wszystkie niezbędne elementy. Dysertacja opiera się na bogatym materiale źródłowym, znajduje umocowanie w licznych aktach prawnych, ustawach, kodeksach, rezolucjach i wyrokach sądowych. Dopelnieniem są badania przeprowadzone przez doktorantkę. W sposób logiczny i

uporządkowany prezentuje poszczególne treści, a język jakim się posługuje jest zrozumiały. Wiele miejsca poświęciła polityce antymobbingowej. Jest świadoma przysługujących prawom człowieka, podkreśla godność osoby ludzkiej. Doktorantka jest świadoma roli państwa demokratycznego i społeczeństwa obywatelskiego. Nie boi się podejmować trudnych tematów, jakie mają miejsce w instytucjach publicznych np. „skostniałe struktury kadrowe”, brak „kultury osobistej”, niedostateczne kodeksy etyki, zależność służbowa czy patologie w miejscu pracy. W zakończeniu czytamy: „mobbing jest rodzajem patologii, której eliminowanie stanowi wyzwanie dla sfery publicznej we współczesnej Polsce” (s. 232). Z pewnością przedłożona do recenzji dysertacja wypełnia lukę badawczą i otwiera dyskusję nad mobbingiem w instytucjach publicznych. Z pewnością będzie stanowiła punkt odniesienia przy kolejnych tego typu pracach. Dysertacja jest oryginalnym dziełem i może stanowić inspirację dla kolejnych badań.

Jeśli chodzi o słabsze strony dysertacji, to zabrakło większej uwagi poświęconej osobom dopuszczającym się mobbingu czyli mobberom. Można odnieść wrażenie, że gdzieś ginie pracodawca, przełożony, jest przeźroczystry w całej dysertacji – ale kto zatem ponosi odpowiedzialność za mobbing? Czy tylko brak stosownej polityki antymobbingowej? Czy tylko system formalnoprawny? Nie pokusiła się doktorantka o dosadne napiętnowanie osób stosujących mobbing. I druga uwaga, to zbyt szczupłe narzędzie badawcze. Łącznie 16 pytań w kwestionariuszu ankiety, to bardzo skromnie, ale być może nie chciała zrazić respondentów lub był jakiś inny powód. Wydaje się być lapsusem określenie „metoda neoinstytucjonalna” (s. 7). Czy chodziło o metodę czy może o teorię? Zdarzają się potyczki językowe np. tabela 2, minister rodziny... i inne - mała litera s. 105. Doktorantka posługuje się terminem projekt: np. „Celem projektu było...” (s. 188), „Przedstawione badanie jest jednym z pierwszych projektów” (s. 196). Czy zatem projektem jest dysertacja czy też prowadzone badanie?

Konkluzja

Dysertację doktorską mgr Aleksandry Komar pt. *Mobbing jako ograniczenie sprawności instytucji publicznych we współczesnej Polsce* **oceniam pozytywnie**. Stwierdzam z pełnym przekonaniem, że spełnia ona ustawowe warunki stawiane pracom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie do dalszych etapów postępowania w przewodzie doktorskim i publicznej obrony.

