



Toruń, 24.06.2023 r.

Prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś

**Recenzja osiągnięć naukowych dr Magdaleny Jaworek  
ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego  
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości**

**I. Podstawy formalne recenzji**

Podstawę formalną sporządzenia niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Dyscypliny Nauki o zarządzaniu i jakości, prof. dr hab. Marka Bugdola, z dnia 17.04.2023 r., informujące o powołaniu mnie na recenzentkę w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości dr Magdaleny Jaworek.

Recenzję sporządzam w oparciu o następujące prace i dokumenty przesłane przez Habilitantkę:

- autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej;
- wykaz osiągnięć naukowych;
- kopie osiągnięć naukowych wskazanych we wniosku o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego, tj. autorskiej monografii zatytułowanej: *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021 oraz 22 kolejne publikacje naukowe.

Przesłana dokumentacja jest wystarczająca do sporządzenia recenzji. Ocena zostanie przeprowadzona zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm., według której stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która:

- 1) posiada stopień doktora;
- 2) posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej:
  - a) 1 monografię naukową wydaną przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a,  
lub
  - b) 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w

czasopismach naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b,

lub

c) 1 zrealizowane oryginalne osiągnięcie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne lub artystyczne;

3) wykazuje się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

## **II. Uzyskanie przez Kandydatkę stopnia doktora**

Magdalena Jaworek uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu na Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w 2007 r. na podstawie pracy doktorskiej zatytułowanej *Indywidualne i organizacyjne determinanty syndromu MSD w grupie zawodowej pielęgniarek*. Kandydatka uzyskała także tytuł magistra psychologii w Instytucie Psychologii, Wydziału Filozoficznego, Uniwersytetu Jagiellońskiego, w 1999r., który wydatuje się determinować Jej zainteresowania badawcze i wykorzystywanie wiedzy psychologicznej w wyjaśnianiu zjawisk organizacyjnych.

## **III. Ocena osiągnięcia naukowego**

Głównym osiągnięciem wskazanym przez Habilitantkę we wniosku habilitacyjnym jest monografia pt.: *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów* (Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021), a zatem przez wydawnictwo, które było ujęte w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a.

Uważam, że monografia ta jest bardzo ważną i potrzebną pozycją w literaturze z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Przyjęłam ją z tym większą satysfakcją, że podjęty problem badawczy nawiązuje do bliskiej mi pozytywnej perspektywy w analizie zjawisk organizacyjnych. Chociaż omawiana praca nie skupia się wyłącznie na zjawiskach pozytywnych, traktując tytułowy dobrostan w sposób holistyczny (nadając temu pojęciu ton neutralny i uwzględniając w nim zarówno aspekty pozytywne, jak i negatywne), cieszę się z podjęcia problemu szczęścia w odniesieniu do środowiska pracy i zachowań członków organizacyjnych.

Jak pisze Autorka: „Nadrzędnym celem opracowania było przybliżenie problematyki dobrostanu współczesnego pracownika ze szczególnym uwzględnieniem emocji, które się z nim wiążą.” Zgadzam się, że za wkład tej pracy można uznać wzmocnienie obecności badań nad emocjami w kontekście zarządzania. Szczegółowe cele monografii dotyczą związków między wybranymi emocjami i aspektami dobrostanu oraz charakterystykami demograficznymi pracowników i zajmowaniem przez nich stanowisk kierowniczych.

Z pewnością praca ta odpowiada na głosy konstruktywistów społecznych i psychologów poznawczych zachęcające do uwzględniania emocji w badaniach nad zarządzaniem (np. Fineman, 2003; Ashkanasy, 2003). Chociaż wymiar afektywny jest obecny w naukach o zarządzaniu (warto wspomnieć chociażby pojęcie afektywnego przywiązania organizacyjnego), praca dr Magdaleny Jaworek czyni to w znacznie szerszym zakresie. Jednocześnie, wkład tej monografii w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości byłby istotniejszy, gdyby uzyskane w badaniu wyniki posłużyły do sformułowania konkluzji osadzonych w teoriach lub nurtach badań w zarządzaniu. Wśród uzyskanych wyników znajdują się interesujące ustalenia dotyczące związków między elementami dobrostanu (np. wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę) a charakterystykami demograficznymi pracowników i menedżerów oraz różnic między menedżerami i pracownikami na stanowiskach niekierowniczych w zakresie wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu w powiązaniu z emocjami szczęścia, lęku, złości i przygnębienia. Chociaż ustalenia te są wartościowe, i zgodnie z tym co napisałam wyżej - wnoszą wkład w nauki o zarządzaniu i jakości poprzez poszerzenie spektrum analizowanych zjawisk o aspekty emocjonalne, nasuwa się pytanie: co możemy wyjaśnić dzięki wynikom tego badania jeśli chodzi o zarządzanie? Przykładowo, jedną z możliwych perspektyw teoretycznych, które mogłyby zostać poddane dyskusji w tej pracy jest teoria wyższego szczebla zarządzania (ang. *upper echelon theory*), według której funkcjonowanie organizacji może być wyjaśnione w oparciu o cechy menedżerów najwyższego szczebla. Z pewnością możliwych do zastosowania perspektyw teoretycznych jest więcej.

Powyższe uwagi nie zmieniają mojej pozytywnej oceny jeśli chodzi o wkład tej monografii w nauki o zarządzaniu i jakości. Oprócz wspomnianego wyżej wkładu w postaci wzmocnienia obecności emocji w naukach o zarządzaniu i jakości, należy docenić wartościową dyskusję przeprowadzoną przez Autorkę jeśli chodzi o istotę dobrostanu pracownika. Holistyczne podejście przyjęte przez Kandydatkę jest ważnym głosem w dyskusji na temat zjawisk we współczesnych organizacjach.

Oceniając osiągnięcie naukowe w kontekście wniosku habilitacyjnego należy odnieść się także do warsztatu badawczego zaprezentowanego przez Autorkę. Habilitantka sprawnie posługuje się literaturą przedmiotu, a przy tym Jej rozważania bardzo dobrze się czyta za sprawą dobrego stylistycznie języka monografii. Praca ma charakter interdyscyplinarny, łącząc nauki o zarządzaniu i jakości z psychologią. Jednocześnie tej drugiej wydaje się być więcej w monografii. Zachowanie równowagi dyscyplin naukowych w przypadku prac takich jak ta, jest z pewnością trudne, jednak odniesień do dorobku nauk o zarządzaniu i jakości mogło być w tej monografii więcej. Brakuje mi np. odniesienia do pozytywnego nurtu w naukach o zarządzaniu (reprezentowanego m.in. przez Positive Organizational Scholarship, będący odpowiednikiem psychologii pozytywnej w zarządzaniu) lub szerszego odniesienia kwestii dobrostanu do istotnych z punktu widzenia zarządzania zjawisk satysfakcji z pracy i poczucia sensowności. Wolałabym w tej monografii zobaczyć więcej bardziej współczesnych badań na temat omawianych w pracy problemów i zależności, zamiast przedstawionych przez Autorkę ujęć historycznych, moim zdaniem niepotrzebnych i niewiele wnoszących do rozważań.

Uwaga Habilitantki skupiła się na czterech emocjach, jednak ich dobór nie został satysfakcjonująco uzasadniony. Autorka wspomina tylko: „Wybrano cztery z nich: strach,

złość, smutek i radość, które uznano za emocje podstawowe – najczęściej doświadczane i powiązane z poważniejszymi konsekwencjami niż pozostałe, które również są do nich zaliczane.” (s. 65) – stwierdzenie to powinno zostać poparte argumentacją pochodzącą z literatury. Szkoda także, że w badaniu nie zostało uwzględnione szersze spektrum emocji pozytywnych.

Badanie empiryczne przeprowadzone na potrzeby osiągnięcia celów pracy zostało zrealizowane zgodnie z dobrą praktyką badań naukowych. Wyniki badania zostały poddane wieloaspektowej analizie, umożliwiającej realizację postawionych przez Autorkę celów. Niedosyt budzi poprzeczny (a nie podłużny) charakter badania, na co sama Habilitantka zwraca uwagę omawiając ograniczenia badania. Triangulacja metod lub źródeł danych również pozwoliłaby wzmocnić wkład naukowy tej pracy.

Oceniając warsztat badawczy Autorki należy podkreślić, że sprawnie posługuje się Ona zróżnicowanymi metodami analizy danych. Kilka uwag krytycznych należy sformułować w odniesieniu do hipotez zaprezentowanych w rozdziale 8. W szczególności, hipotezy te nie wynikają z przeglądu literatury, a ich sformułowania zawierają w sobie kilka elementów, co nie jest poprawne, potencjalnie uniemożliwiając jednoznaczną weryfikację. Ponadto nie został pokazany związek hipotez z modelami badawczymi zaprezentowanymi na s. 174-175, podobnie jak związek wyników analiz z weryfikacją hipotez; powinien być on jednoznacznie wskazany.

Podsumowując, niezależnie od uwag o charakterze krytycznym sformułowanych w niniejszej opinii, uważam, że monografia wskazana przez dr Magdalenę Jaworek jako osiągnięcie naukowe, zatytułowana *Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów* (Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021), spełnia kryteria wskazane w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 219., pkt. 2., stanowiąc znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości.

Jeśli chodzi o pozostały dorobek publikacyjny Habilitantki, to od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora, była Ona Autorką 10 rozdziałów w monografiach wieloautorskich i 12 artykułów w czasopismach (w tym posiadających IF, aczkolwiek część z czasopism jest publikowana przez MDPI, czyli dom wydawniczy uznawany obecnie za drapieżny). Artykuły Habilitantki reprezentują dobry poziom merytoryczny i w większości oparte są na badaniach empirycznych. O wkładzie tych publikacji w rozwój dyscypliny naukowej świadczy liczba cytowani: 69 według WoS i 89 według bazy Scopus, co jest dobrym wynikiem.

#### **IV. Ocena aktywności naukowej Habilitantki realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej**

Habilitantka wskazuje na następujące projekty badawcze, w których uczestniczyła:

- międzynarodowy projekt koordynowany przez Uniwersytet Jagielloński (czyli uczelnię macierzystą), pt. *Two environments. Environmental pressure on organisational resilience in time of pandemic and pro-environmental innovations. The example of catering industry in Poland and Latvia.*

- międzynarodowy projekt *'Innovative Gender' as a New Source of Progress*, realizowany na Uniwersytecie Jagiellońskim w kooperacji z naukowcami z Uniwersytetu Warszawskiego i Østfold University College (Norwegia). Projekt był finansowany ze środków funduszy norweskich, w ramach programu Polsko-Norweska Współpraca Badawcza realizowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

Habilitantka współpracowała także z instytucjami otoczenia gospodarczego, w tym realizując projekt „Wiedza i praktyka – klucz do sukcesu w biznesie” koordynowany przez Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wymienione aktywności nie są znaczące; pomimo uczestniczenia w nich partnerów zewnętrznych, w tym zagranicznych, koordynacja znajdowała się po stronie uczelni macierzystej, a Habilitantka nie wskazuje na konkretne efekty ich realizacji. Należy jednak uznać, że opisane aktywności spełniają w stopniu dostatecznym trzecie kryterium wskazane w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

#### **IV. Konkluzja**

Podsumowując ocenę osiągnięć naukowych dr Magdaleny Jaworek ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, stwierdzam, że spełniają one kryteria określone w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm., art. 219., pkt. 1, 2 i 3). W szczególności: Kandydatka posiada stopień naukowy doktora, posiada w dorobku osiągnięcie naukowe w postaci monografii, wnoszące wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, a także wykazała się aktywnością naukową realizowaną w innych niż macierzysta instytucjach naukowych, w tym zagranicznych. Chociaż ta ostatnia (tj. aktywność poza macierzystą uczelnią) nie jest znacząca, kryterium to jest rekompensowane przez istotny wkład wnoszony przez publikacje Habilitantki, w tym przede wszystkim przez monografię wskazaną jako osiągnięcie naukowe we wniosku o przeprowadzenie postępowania.

W związku z tym popieram wniosek dr Magdaleny Jaworek o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

