

Warszawa, 2023-05-25

dr hab. Rafał Mrówka, prof. SGH
Katedra Teorii Zarządzania
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

RECENZJA

dorobku naukowego
dr Magdaleny Jaworek
w postępowaniu habilitacyjnym w dziedzinie nauk społecznych
w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, przeprowadzanym przez
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

Recenzja została wykonana w związku z wszczęciem postępowania kwalifikacyjnego mającego na celu uzyskanie przez dr Magdalenę Jaworek stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Podstawą opracowania tej opinii jest uchwała nr 2/IV/2023 Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 12 kwietnia 2023 roku w sprawie powołania komisji habilitacyjnej w postępowaniu habilitacyjnym dr Magdaleny Jaworek i wyznaczenia m.in. mojej osoby jako recenzenta w tym postępowaniu.

Niniejsza recenzja została sporządzona zgodnie z kryteriami oceny dorobku w postępowaniu habilitacyjnym, zawartymi w Ustawie *Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce* z dnia 20 lipca 2018 roku (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

Również bardzo istotnym elementem oceny dorobku naukowego dr Magdaleny Jaworek musi być jednoznaczne określenie przystawalności i odpowiedniości merytorycznych treści tego dorobku z zakresem merytorycznym dyscypliny naukowej jaką są nauki o zarządzaniu i jako jakości w ramach dziedziny nauk społecznych.

Podstawą do przeprowadzenia oceny były następujące prace i dokumenty przygotowane przez Habilitantkę:

- Autoreferat
- Wykaz osiągnięć naukowych
- Oświadczenia współautorów publikacji wieloautorskich o udziale w ich opracowaniu
- Monografia naukowa „Afektywny wymiar dobrostanu związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów” (Wydawnictwo UJ, Kraków, 2021), wskazana we wniosku habilitacyjnym jako osiągnięcie naukowe.

Recenzja składa się z czterech części:

1. Krótka charakterystyka Habilitantki i jej awansów naukowych, w tym spełnienia warunku Ustawy (Art. 219, ust. 1, punkt 1) dotyczącego posiadanego stopnia doktora.
2. Recenzja wskazanej monografii jako osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości (Art. 219, ust. 1, punkt 2a),
3. Ocena spełnienia warunku wykazania się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (Art. 219, ust. 1, punkt 3),
4. Wniosek końcowy.

1 Krótka charakterystyka Habilitantki i jej awansów naukowych, w tym spełnienia warunku Ustawy (Art. 219, ust. 1, punkt 1) dotyczącego posiadanego stopnia doktora.

W 1999 roku dr Magdalena Jaworek ukończyła studia magisterskie w Instytucie Psychologii, na Wydziale Filozoficznym Uniwersytetu Jagiellońskiego, uzyskując tytuł magistra psychologii. W 2007 roku uzyskała stopień naukowy doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, broniąc pracę doktorską pt. „Indywidualne i organizacyjne determinanty syndromu MSD w grupie zawodowej pielęgniarek” (promotor: prof. dr hab. Tadeusz Marek). Od 2008 roku jest zatrudniona najpierw na stanowisku asystenta (do 2010 roku), a potem na stanowisku adiunkta w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Na tej podstawie stwierdzam, że Habilitantka spełnia pierwszy warunek Ustawy (Art. 219, ust. 1, punkt 1) dotyczący posiadanego stopnia doktora.

2 Recenzja wskazanej monografii jako osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości (Art. 219, ust. 1, punkt 2a)

Jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w myśl art. 219 ust. 1 pkt 2a Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) wskazano monografię pod tytułem: *Afektywny wymiar dobrostanu*

związanego z pracą i jego specyfika w grupie menedżerów (Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2021). Recenzentką była prof. dr hab. Barbara Kozusznik.

Monografia dotyczy problematyki dobrostanu związanego z pracą, powiązanych z nim emocji i konsekwencji ich pojawiania się, szczególnie w odniesieniu do grupy zawodowej menedżerów. Monografia jednoznacznie plasuje się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, więc nie widzę formalnych przeciwwskazań, aby stanowiła podstawę procedowania wniosku habilitacyjnego w tej dyscyplinie.

W monografii Autorka zdefiniowała 5 celów, przy czym pierwsze 2 z nich realizowane były w oparciu o studia literaturowe, a 3 ostatnie w oparciu o przeprowadzone badania empiryczne. Tak zdefiniowane cele to:

1. Przybliżenie problematyki związanej z dobrostanem pracownika ze szczególnym uwzględnieniem jego afektywnej strony.
2. Analiza wybranych emocji w kontekście środowiska pracy w powiązaniu z trzema typami dobrostanu, tj. wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu.
3. Ustalenie, czy istnieją różnice pod względem charakterystyk demograficznych (wiek, płeć), pełnionej funkcji oraz wykonywanego zawodu w odniesieniu do badanych typów dobrostanów, tj. wypalenia zawodowego, zaangażowania w pracę oraz pracoholizmu i ich wymiarów.
4. Poznania wzajemnych powiązań i zależności trzech wybranych typów dobrostanu pracownika, tj. wypalenia zawodowego, pracoholizmu oraz zaangażowania w pracę w powiązaniu z odczuciami związanymi z pracą.
5. Porównanie analizowanych dobrostanów między grupą zawodową menedżerów a pracownikami niepełniącymi funkcji kierowniczych.

Tak zdefiniowane cele monografii uznają za interesujące poznawczo i ambitne. Dodatkowo Autorka w przypadku każdego celu pokazała precyzyjnie, w jakich aspektach prowadzone w monografii rozważania i opisywane badania i ich wnioski stanowią wkład w rozwój dyscypliny naukowej.

Tak zdefiniowanym celom odpowiada też struktura monografii, podzielona na 2 części teoretyczną oraz empiryczną. Część teoretyczna składa się z 4 rozdziałów. W pierwszym rozdziale Autorka zawarła wprowadzenie w tematykę dobrostanu, wychodząc od analizy historii definiowania tego pojęcia, poprzez zdefiniowanie dobrostanu jednostki, dobrostanu pracownika, aż po pokazanie dylematów metodologicznych. Bardzo wysoko oceniam prowadzone rozważania. Autorka pokazała dogłębną znajomość tematu, doskonale żongluje różnymi modelami, podejściami, pokazuje znajomość literatury przedmiotu.

W rozdziale drugim, skupiając się na afektywnej stronie dobrostanu, Autorka dokonała przeglądu literatury pod kątem odczuć i emocji związanych z pracą i konsekwencji pojawienia się tych emocji w środowisku zawodowym. Przede wszystkim skupiła się na czterech odczuciach związanych z pracą: przygnębieniu, złości, emocjach lękowych i emocjach szczęścia, dobrze uzasadniając przyjęcie takiego podejścia. Ten rozdział również oceniam wysoko – jest on dowodem na umiejętność dokonywania syntezy przez Habilitantkę.

Rozdział trzeci Autorka poświęciła przedstawieniu dotychczasowego dorobku naukowego dotyczącego trzech typów dobrostanu związanego z pracą, tj. wypalenia zawodowego, pracoholizmu oraz zaangażowania w pracę. Autorka pokazała, że wypalenie zawodowe ma charakter jednoznacznie negatywny, zaangażowanie w pracę (niejako jego przeciwieństwo) jednoznacznie pozytywny, natomiast badania konsekwencji pracoholizmu nie są jednoznaczne. Dużym walorem tego rozdziału jest synteza wniosków z licznych badań przedmiotu. Trzy typy dobrostanu są także w interesujący sposób związane z opisanymi w poprzednim rozdziale emocjami. Jest to kolejny niezwykle interesujący rozdział pracy.

Najślabszym rozdziałem teoretycznym w pracy jest w mojej ocenie rozdział czwarty poświęcony zdefiniowaniu pojęcia i zadań menedżera. Autorka odnosi się tu do bardzo podstawowych definicji, modeli. Nie próbuje też w bardziej pogłębiony sposób pokazać choćby różnic pomiędzy menedżerem i przywódcą – włączenie tego zagadnienia do pracy szczególnie w kontekście zdefiniowanego w poprzednim rozdziale zaangażowania i roli w jego kształtowaniu właśnie przywódców (a nie koniecznie menedżerów) mogłoby dać jej dodatkowy kontekst. Z drugiej jednak strony Autorka w tej pracy potrzebowała pojęcia menedżer tylko w bardzo konkretnym celu – odróżnienia osób, które można uznać formalnie za menedżerów od pozostałych pracowników, aby pokazać w kolejnych rozdziałach różnice w zakresie oceny ich dobrostanu. Do tak zdefiniowanego celu rozważania z tego rozdziału uznaję za wystarczające, aczkolwiek rzeczywiście uważam, że rozdział ten jest najmniej interesujący w całej monografii.

Kolejne 4 rozdziały stanowią część empiryczną pracy, przy czym w rozdziale 5 omówiono metodykę badawczą, a ostatnie 3 rozdziały stanowią omówienie i dyskusję wyników badań. Tę część uznaję zresztą za najważniejszą część monografii i jednoznaczny dowód na wniesienie przez nią znaczącego wkładu w rozwój dyscypliny naukowej.

Na moją jednoznacznie pozytywną ocenę części empirycznej składa się kilka faktów:

- 1) Dobrze zaplanowana, dobrze uzasadniona metodyka badawcza, w tym:
 - a. dobrze zdefiniowane precyzyjne, interesujące poznawczo pytania badawcze realizujące opisane wyżej cele 3 i 4 pracy. Absolutnie za trafne w związku z

wykorzystywanymi metodami oceniam zdefiniowanie wyłącznie pytań badawczych, z pominięciem hipotez do tych celów,

- b. Bardzo precyzyjne, nieoczywiste hipotezy badawcze związane z piątym ostatnim celem pracy,
- 2) Wykorzystanie sprawdzonych, częściowo autorskich, częściowo stworzonych przez innych badaczy kwestionariuszy badawczych – opieranie się na zestandaryzowanych narzędziach ułatwia potencjalną replikację badań, co zwiększa ich wiarygodność,
- 3) Oparcie badań na imponującej próbie badawczej ponad 3 tysięcy respondentów – Autorka wykorzystała tu kwestionariusze zebrane przez grupę kilkudziesięciu przeszkolonych studentów, prowadzących prace badawcze w zespole stworzonym przez prof. Tadeusza Marka, jednak uzyskała zgodę na ich wykorzystanie,
- 4) Wiarygodne, poprawnie przeprowadzone, interesująco zaplanowane analizy statystyczne,
- 5) Dobra dyskusja wyników badań, porównanie ich wyników i próba wytłumaczenia różnic z innymi podobnymi badaniami przeprowadzonymi na świecie,
- 6) Interesujące, rzeczywiście nowatorskie wnioski z badań – tu szczególnie wysoko oceniam opis wyodrębnionych profili pracowników, udowodnienie różnic w zakresie oceny dobrostanu menedżerów i innych pracowników.

Podsumowując, uważam, że monografia zgłoszona przez Habilitantkę jako osiągnięcie naukowe poddawane procesowi oceny to bardzo silny punkt aplikacji. Nie mam najmniejszych wątpliwości, że zaprezentowane dzieło jest unikalnym na pewno w skali Polski, a być może nawet szerzej opracowaniem dotyczącym afektywnego wymianu dobrostanu pracowników, analizującym także występujące różnice w tym obszarze pomiędzy menedżerami oraz innymi pracownikami. Nie mam w związku z tym żadnych wątpliwości, że spełniony został warunek opisany w Art. 219, ust. 1, punkt 2a Ustawy.

3 Ocena spełnienia warunku wykazania się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej (Art. 219, ust. 1, punkt 3)

Dorobek naukowo-badawczy Habilitantki po uzyskaniu stopnia doktora z punktu widzenia ilościowego, biorąc pod uwagę, że obejmuje około 15-letni okres, uznać można za dość skromny – traktowany

łącznie obejmuje 23 publikacje (1 monografia, 12 artykułów w czasopismach naukowych, 10 rozdziałów w monografiach), z czego 14 we współautorstwie, aż 17 w języku angielskim.

W tym okresie Habilitantka aktywnie uczestniczyła tylko w 6 konferencjach naukowych, przy czym na tej liście nie ma żadnej konferencji zagranicznej, co może dziwić, gdyż jakość artykułów naukowych (o czym poniżej) oceniam raczej wysoko. Nie rozumiem, dlaczego Habilitantka nie chciała konfrontować wyników swoich prac naukowych z opiniami międzynarodowego środowiska w trakcie konferencji.

Habilitantka ma jednak wśród swoich dokonań udział w dwóch międzynarodowych projektach badawczych finansowanych w drodze konkursów:

- 2021-2022 projekt pod kierownictwem dra Dariusza Szklarczyka (Uniwersytet Jagielloński), 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. Projekt był realizowany w ramach konkursu Laboratoria Młodych POB Anthropocene w programie strategicznym Inicjatywa Doskonałości w Uniwersytecie Jagiellońskim. Projekt ten został jednak przerwany z przyczyn nie do końca określonych we wniosku habilitacyjnym.
- 2014-2015 projekt 'Innovative Gender' as a New Source of Progress realizowanego pod kierownictwem prof. Ewy Okoń-Horodyńskiej (Uniwersytet Jagielloński) w kooperacji z prof. Barbarą Liberdą (Uniwersytet Warszawski) i prof. Danutą Tomczak (Østfold University College). Projekt został sfinansowany ze środków funduszy norweskich, w ramach programu Polsko-Norweska Współpraca Badawcza realizowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Owocem projektu były 3 publikacje w języku angielskim, w tym jedna w wysoko punktowanym (100 punktów) czasopiśmie o zasięgu światowym z IF 2,95.

Habilitantka opracowała również pięć recenzji artykułów do czasopism, wszystkie o zasięgu międzynarodowym.

Te wszystkie dokonania naukowe Habilitantki z punktu widzenia ilościowego nie wyglądają imponująco, jednak zauważyć trzeba wysoką jakość publikacji Habilitantki i duży ich poziom umiędzynarodowienia. Sumaryczny IF publikacji Habilitantki to 21,424. Aż 4 publikacje wydane zostały w wysoko punktowanych czasopismach (wg listy MEiN pomiędzy 100 i 140 punktów). Całkowita liczba cytowań Habilitantki: WoS 74, Scopus 94, PoP 253, h-index odpowiednio 3, 3, 6.

Co godne podkreślenia, zdecydowana większość prac Habilitantki (19/23) ma charakter empiryczny, przy czym w wielu przypadkach badania oparte są na imponującej wielkości próbach.

Habilitantka w swojej pracy naukowej współpracowała z kilkoma naukowcami pracującymi na uczelniach zagranicznych: profesorem Karwowskim i doktorem Andrzejczakiem z University of Central

Florida, doktor Małgorzatą Kożusznik (obecnie z Ghent University, Belgia, w trakcie współpracy: University of Valencia), jej narzędzia badawcze wykorzystywano w Turcji i Arabii Saudyjskiej (wspólna publikacja), współpracowała przy międzynarodowym projekcie z badaczami z Østfold University College (Norwegia) oraz Uniwersytetu Warszawskiego oraz przy kolejnym projekcie z badaczami z Łotwy (choć projekt przerwano).

Tematycznie zainteresowanie badawcze Habilitantki dotyczą obszarów:

- 1) Zarządzanie a płeć.
- 2) Wypalenie zawodowe, pracoholizm i zaangażowanie w pracę – przyczyny i wzajemne relacje.
- 3) Emocje pracownika.
- 4) Organizacyjne i psychologiczne uwarunkowania dolegliwości somatycznych.
- 5) Psychologiczne determinanty radzenia sobie w pandemii Covid-19 – poziom jednostki i poziom organizacji.
- 6) Oraz łączący je wszystkie obszar dobrostan pracownika i jego specyfika w grupie menedżerów.

Zainteresowania te zdecydowanie można uznać za spójne.

Dodatkowo Habilitantka jest autorką lub adaptowała do polskich warunków kilka narzędzi badawczych. Jej badania często w jakimś zakresie wyznaczały nowe kierunki analizy naukowej.

Istotnym mankamentem w życiorysie naukowym Habilitantki jest brak jakichkolwiek zagranicznych staży naukowych po doktoracie, choć przed jego uzyskaniem Habilitantka przebywała na stażu w USA.

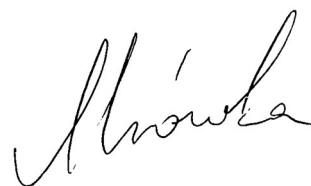
Zbierając te wszystkie dokonania Habilitantki i próbując sformułować ostateczną konkluzję zauważyć muszę, że wnioski nie są tu oczywiste. Mimo nieimponujących wskaźników ilościowych nie mam wątpliwości, że działalność naukową Habilitantki należy uznać za istotną. Jakość ma tu zdecydowanie większe znaczenie niż ilość. Nie mam też wątpliwości, że Habilitantka nawiązała współpracę i prowadziła/uczestniczyła w projektach naukowych mających zasięg zdecydowanie poza swoją uczelnią macierzystą, jednak współpraca ta nie została sformalizowana poprzez jakieś stypendium, program wymiany. Owocowała jednak na pewno wspólnymi publikacjami wydawanymi poza macierzystą uczelnią. Zupełnie nie potrafię jednak zrozumieć minimalnej aktywności konferencyjnej Habilitantki.

Mimo tych pewnych wątpliwości zdecydowanie uważam jednak, że Habilitantka formalnie spełniła ustawowy wymóg istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

4 Wniosek końcowy

Sformułowane powyżej oceny cząstkowe dają mi jednoznacznie możliwość uznanie wniosku dr Magdaleny Jaworek jako spełniającego kryteria ustawowe związane z uzyskaniem stopnia naukowego doktora habilitowanego.

W mojej opinii dr Magdalena Jaworek w pełni spełniła wymagania stawiane kandydatom w postępowaniu habilitacyjnym wynikające z Ustawy z dnia 20.07.2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (art. 219, ust. 1) i zasługuje na nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alina', is positioned on the right side of the page.