

R e c e n z j a

osiągnięć naukowych oraz aktywności naukowej **dr Doroty Molek-Winiarskiej** w związku z postępowaniem o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości

Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzję sporządzono na podstawie dokumentacji dołączonej do pisma Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu zawierającej :

- Monografię pt. Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2020
- Autoreferat zawierający opis dorobku i osiągnięć naukowo-badawczych, dydaktycznych i popularyzujących naukę
- Wykaz osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej
- Kserokopie najważniejszych publikacji naukowych.

Ocenę przygotowano zgodnie w wymogami określonymi w ustawie z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Zgodnie z art. 219 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która posiada stopień doktora i posiada w dorobku osiągnięcia naukowe lub artystyczne stanowiące znaczny wkład w rozwój danej dyscypliny naukowej oraz wykazuje się istotną aktywnością naukową lub artystyczną.

W świetle przytoczonych powyżej przepisów, podstawą oceny osiągnięć naukowych dr Doroty Molek-Winiarskiej jest monografia pt. Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2020 oraz istotna aktywność naukowa.

Ścieżka kariery zawodowej

Dr Dorota Molek-Winiarska ukończyła studia magisterskie na Wydziale Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego w 2000 roku, uzyskując tytuł zawodowy magistra psychologii, specjalność psychologia zarządzania. W latach 2000-2004 odbyła studia doktoranckie na Wydziale Zarządzania Informatyki i Finansów Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu. Stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu uzyskała na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Zachowania pracowników w procesie wdrażania informatycznych systemów zarządzania produkcją”, nadany uchwałą Rady tegoż Wydziału z dnia 18.11.2004 roku. Od 2007 roku zatrudniona jest w Katedrze Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, początkowo na stanowisku asystenta, a od 2008 roku na stanowisku adiunkta. W okresie po uzyskaniu stopnia naukowego doktora a zatrudnieniem w wyżej wymienionej Katedrze, habilitantka pracowała w firmie Kadry Polskie Sp. z o.o., zajmując stanowiska konsultanta, starszego konsultanta, trenera oraz kierownika Centrum Badania Kompetencji Psychologicznych. W okresie aktywności zawodowej dr Dorota Molek-Winiarska odbyła staże, szkolenia i praktyki w kilku instytucjach zajmujących się konsultingiem z zakresu biznesu i spraw personalnych.

Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Habilitantka wskazała jako główne osiągnięcie naukowe zgodnie z art.2019 ust.1. pkt 2a ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, monografię pt. Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2020.

Recenzowana monografia stanowi teoretyczno-empiryczne studium na temat stresu w środowisku pracy. Wpisuje się tym samym w zakres nauk o zarządzaniu i jakości, w szczególności zarządzania zasobami ludzkimi. Jest to problematyka stanowiąca przedmiot badań od wielu lat o czym świadczą liczne publikacje na ten temat, ujmujące zjawisko stresu najczęściej z perspektywy psychologii jako wyzwanie dla jednostki. Przedstawiając znaczenie badań stresu w środowisku pracy, na które zwracają uwagę międzynarodowe instytucje m.in. Światowa Organizacja Zdrowia, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Komisja Europejska oraz krajowe np. Centralny Instytut Ochrony Pracy, habilitantka podkreśla ekonomiczne i społeczne aspekty stresu związanego z pracą, zwracając uwagę m.in. na rosnące koszty stresu w miejscu pracy dla

organizacji oraz w wymiarze społecznym. Jednocześnie identyfikuje istniejącą lukę poznawczą, dotyczącą działań podejmowanych w organizacjach, określonych w recenzowanej pracy mianem „interwencji antystresowych”, których celem jest zmniejszanie negatywnych skutków stresu a w konsekwencji zmniejszanie kosztów z nim związanych i dalej poprawy efektywności całej organizacji.

Główny cel pracy sprowadza się do uporządkowania istniejącego stanu wiedzy na temat interwencji antystresowych oraz przeprowadzenia empirycznej weryfikacji modeli zarządzania tymi działaniami. Został on rozpisany na cel teoretyczny i empiryczny, które określiły zamierzenia w obszarze studiów literatury przedmiotu oraz w odniesieniu do przeprowadzonych badań empirycznych. Ich zakres został przedstawiony w postaci dziewięciu pytań badawczych, które podobnie jak cele pracy zostały jasno sformułowane we Wstępie. Szkoda, że habilitantka nie pokusiła się o sformułowanie explicite głównego problemu badawczego oraz postawienie tezy, do której można by się było odnieść po przeprowadzonych studiach teoretycznych i badaniach empirycznych.

Sumując przedstawione powyżej uwagi stwierdzam, iż podjęcie w badaniach zagadnienia interwencji antystresowych jest w pełni uzasadnione, prowadzi bowiem do wzbogacenia istniejącej wiedzy na ten temat i posiada walor aplikacyjny. Problematyka podjęta w monografii wpisuje się w mający długą tradycję nurt badań nad stresem w środowisku pracy, a jednocześnie wiąże się a wyzwaniem w zmieniającym się środowisku pracy, które dotyczą charakteru pracy i warunków jej świadczenia, jak również godzenia wymagań w pracy i w życiu osobistym. Doświadczenia okresu pandemii Covid-19 dodatkowo wzmacniają argument na rzecz budowania świadomości o potrzebie prowadzenia interwencji antystresowych we współczesnych organizacjach oraz wdrażania odpowiednich praktyk w tym zakresie. Recenzowana monografia jest więc publikacją, która ukazała się we właściwym czasie i stanowić może podstawę kolejnych badań oraz inspirację dla doskonalenia praktyki zarządzania.

Układ pracy jest przejrzysty i podporządkowany przyjętemu celom pracy, podobnie kolejność omawiania poszczególnych kwestii. Opracowanie składa się z części teoretycznej, którą tworzy siedem rozdziałów oraz części empirycznej składającej się z trzech rozdziałów.

Rozważania zawarte w części teoretycznej pracy dotyczą dwóch zagadnień, a mianowicie stresu w środowisku pracy oraz interwencji antystresowych. Habilitantka

omówiła w kolejności: istotę stresu i związane z nią kwestie terminologiczne, źródła i skutki stresu oraz sposoby radzenia sobie ze stresem, koszty stresu w pracy i metody ich szacowania, międzynarodowe badania nad stresem w pracy oraz regulacje prawne w tym zakresie, interwencje antystresowe, modele zarządzania tymi interwencjami oraz kwestię ich ewaluacji.

Oceniając teoretyczną część recenzowanej monografii należy podkreślić właściwy dobór oraz kolejność omawiania zagadnień wchodzących w zakres rozważań zawartych w poszczególnych rozdziałach. Habilitantka wykazała się dogłębną znajomością literatury przedmiotu z zakresu stresu w środowisku pracy i interwencji antystresowych. Obok szczegółowego przeglądu stanu wiedzy na temat stresu i jego uwarunkowań w środowisku pracy, wartością dodaną tej części książki są opracowane przez dr Dorotę Molek-Winiarską modele zarządzania interwencją antystresową na poziomie organizacji i jednostki. Sumując należy podkreślić, iż teoretyczna część monografii stanowi pogłębioną i krytyczną refleksję nad stanem wiedzy i badań w zakresie stresu w środowisku pracy oraz interwencji antystresowych oraz stanowi solidną podstawę dla badań empirycznych.

Egzemplifikacją rozważań zawartych w części teoretycznej pracy są trzy badania empiryczne przedstawione w drugiej części monografii. Mimo iż są to różne projekty badawcze, w których wykorzystano odmienne podejście metodyczne, tworzą one pewną całość, prezentując zagadnienie stresu i interwencji antystresowych z perspektywy przedsiębiorstw, pracowników oraz sprawdzenia modelu teoretycznego interwencji antystresowych. Schemat procedury badawczej został jasno przedstawiony na rys. 8.1 (s.170), zaś metodyczne zagadnienia badań zostały omówione odrębnie dla poszczególnych badań i zaprezentowane w kolejnych rozdziałach, składających się na część empiryczną pracy.

Założenia metodologiczne oraz wyniki pierwszego badania zostały omówione w rozdziale ósmym. Ich celem było zbadanie czy i w jakim zakresie interwencje antystresowe podejmowane są w przedsiębiorstwach. Badania zostały poprawnie przygotowane od strony metodycznej, co nie zmienia faktu, iż zakres wnioskowania na ich podstawie jest ograniczony z uwagi na cechy próby badawczej oraz subiektywizm odpowiedzi respondentów, którzy byli specjalistami w różnych obszarach, choć z założenia powinni posiadać wiedzę na temat stresu i interwencji antystresowych. Kwestię tę dostrzega habilitantka, co świadczy o rzetelnym podejściu do badań

naukowych. Mimo tych zastrzeżeń, badania dostarczają istotnych informacji na temat stanu świadomości zarządzających w zakresie stresu i interwencji antystresowych (prawie połowa nie ma świadomości w zakresie istotności działań ukierunkowanych na redukcję stresu) oraz podejmowanych interwencji antystresowych (29% wdrożyło jakiegokolwiek działania na poziomie organizacji lub jednostki). Ich charakterystyka daje obraz stanu rzeczy w obszarze stosowania interwencji antystresowych w badanej grupie przedsiębiorstw, zaś wyniki badań i wnioski z nich wynikające mogą stanowić podstawę do dalszych badań, w których moim zdaniem należałoby bardziej eksponować znaczenie kontekstu funkcjonowania badanych organizacji. Jest to istotne dla zaplanowania adekwatnych interwencji antystresowych.

Przykładem takiego podejścia jest drugie badanie empiryczne, które zostało przeprowadzone w jednej organizacji i na w miarę jednorodnej grupie respondentów. Jego celem było poznanie źródeł stresu, określenie jego poziomu oraz skutków psychologicznych. Zastosowane w badaniach kilku narzędzi w formie kwestionariuszy, w tym jednego autorskiego, pozwoliło naświetlić różne aspekty badanych problemów. Wyniki badań wskazują na niski poziom stresu w badanej grupie pracowników oraz jego powiązanie z innymi czynnikami, których zmiana będzie się odzwierciedlała w poziomie stresu. Za ważne z punktu widzenia zarządzania uważam stwierdzenie dr Doroty Molek-Winiarskiej, że niski lub średni poziom stresu nie powinien prowadzić do praktyki niepodejmowania interwencji antystresowych. Działania profilaktyczne powinny bowiem stanowić standard profesjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Ponadto działania takie powinny być podejmowane wobec pracowników stanowiących nawet małą część zatrudnionych ale odczuwających silny stres. Zaniechanie interwencji wobec tych grup może bowiem narażać ich i współpracowników na różne zagrożenia związane z wykonywaniem pracy, prowadzić do obniżenia efektywności pracy, wzrostu liczby wypadków i absencji chorobowej. Wyniki badań habilitantki, które zostały odniesione do innych badań na temat stresu w Polsce stanowią wzbogacenie istniejącej wiedzy poprzez podkreślenie znaczenia interwencji antystresowych oraz elastyczności przy ich wdrażaniu.

Trzecim badaniem empirycznym opisanym w monografii było studium przypadku dotyczące zarządzania interwencją antystresową obejmującego: planowanie, organizowanie, budżetowanie, wdrożenie i ocenę efektów. Uzyskane wyniki stanowiły podstawę do weryfikacji teoretycznego modelu zarządzania interwencją antystresową

w organizacji. Przebieg i wyniki badań zostały szczegółowo omówione w rozdziale dziesiątym. W tym miejscu ograniczę się do stwierdzenia, iż stanowią one cenne źródło informacji na temat istoty i uwarunkowań zarządzania interwencją antystresową w wymiarze praktycznym, jak również teoretycznym. W tym pierwszym wskazały istotne czynniki determinujące skuteczne wdrożenie takiej interwencji, zaś w odniesieniu do teorii pozwoliły na modyfikację wyjściowego modelu teoretycznego.

Sumując rozważania zawarte w części empirycznej monografii należy podkreślić, iż zastosowane przez habilitantkę podejście badawcze łączące badania jakościowe i ilościowe oraz formę w jakiej zostało ono przedstawione jest poprawne z metodologicznego punktu widzenia, odpowiadające specyfice badanego zagadnienia i umożliwiające uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Przeprowadzone i opisane w części empirycznej monografii wyniki trzech badań wzbogacają istniejącą wiedzę na temat stresu poprzez identyfikację stanu świadomości i skali podejmowanych działań, pokazanie znaczenie interwencji antystresowych oraz procesu zarządzania taką interwencją. W Zakończeniu dr Dorota Molek-Winiarska odniosła się do celów pracy oraz udzieliła syntetycznej odpowiedzi na postawione we Wstępie pytania badawcze.

Formułując końcową ocenę recenzowanej monografii należy stwierdzić co następuje:

- stanowiąca przedmiot monografii problematyka interwencji antystresowych wpisuje się w aktualne nurty badawcze w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, w szczególności zarządzanie zasobami ludzkimi;
- przeprowadzone w pracy studia literatury przedmiotu oraz badania empiryczne potwierdzają złożoność samego problemu badawczego, jego interdyscyplinarność i potrzebę zaangażowania głównych interesariuszy w procesy zarządzania interwencjami antystresowymi;
- postępowania badawcze zostały przygotowane starannie i poprawnie od strony metodycznej, a następnie skutecznie przeprowadzone;
- wyniki badań empirycznych zostały przedstawione w sposób przejrzysty i opatrzone pogłębionym komentarzem;
- cele pracy zostały osiągnięte, a na postawione pytania badawcze uzyskano wyczerpujące odpowiedzi.

Bilansując przedstawione wcześniej uwagi i oceny stwierdzam, że recenzowana monografia spełnia wymogi opracowania naukowego i stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Wkład ów dostrzegam w przedstawieniu istoty i złożoności stresu w środowisku pracy oraz interwencji antystresowych, opracowaniu teoretycznego modelu zarządzania interwencjami antystresowymi oraz jego empirycznej weryfikacji. Opracowanie i przetestowanie tego modelu ma znaczenie teorio-twórcze i aplikacyjne zarazem. Monografia dr Doroty Molek-Winiarskiej wzbogaca istniejącą wiedzę o stresie w pracy poprzez uzupełnienie dominującego psychologicznego spojrzenia na to zjawisko o elementy z zakresu zarządzania, podkreślając, że interwencje antystresowe powinny stanowić przedmiot zarządzania zasobami ludzkimi, prowadzą one bowiem do osiągnięcia takich celów jak: poprawa dobrostanu pracowników, wzmacnianie zaangażowania i wzrost efektywności pracy.

Ocena istotnej aktywności naukowej

Na aktywność naukową dr Doroty Molek-Winiarskiej składają się publikacje w formie artykułów w czasopismach, rozdziałów w monografiach, realizacja projektów badawczych, referaty wygłoszone na konferencjach naukowych, recenzje oraz działalność dydaktyczna i popularyzatorska. Całkowity dorobek naukowej habilitantki obejmuje 62 publikacje, w tym 13 w j. angielskim. Zdecydowana większość publikacji powstała po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu w 2004 roku. Wśród publikacji znajdują się artykuły opublikowane w czasopismach posiadającym *Impact Factor*, indeksowanych w bazach *Web of Science* i *Scopus*, artykuły w ogólnopolskich czasopismach naukowych m.in.: „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, „Przegląd Organizacji”, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, „Zeszyty/Prace Naukowe” kilku uczelni wyższych oraz publikacje w wydawnictwach ogólnopolskich: Wolters Kluwer, C.H.Beck, Difin, Poltext, oraz renomowanych polskich uczelni wyższych. Habilitantka recenzowała artykuły naukowe składane do polskich i zagranicznych czasopism.

Dorobek naukowy habilitantki plasuje się w naukach o zarządzaniu i jakości, skupiając się w obszarze pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. W jego ramach można wyróżnić kilka nurtów badawczych, ukształtowanych w okresie rozwoju kariery zawodowej dr Doroty Molek-Winiarskiej. Są to: badania na temat kompetencji i predyspozycji zawodowych, zachowania jednostki w środowisku pracy, stres i

interwencje antystresowe, problematyka dobrostanu pracowników i działań prozdrowotnych w organizacji oraz dopasowanie pracowników i środowiska pracy.

We wszystkich tych obszarach badawczych habilitantka posiada publikacje naukowe w postaci artykułów, rozdziałów w monografiach oraz osiągnięcia w formie referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych. Dorobek opublikowany można określić jako dobry. Jego wyróżniającą cechą jest łączenie perspektywy psychologicznej i perspektywy organizacji i zarządzania w analizowaniu problemów naukowych oraz wdrażaniu praktycznych rozwiązań.

Udział w pracach zespołów badawczych to kolejny istotny aspekt aktywności naukowej podlegający ocenie w ramach postępowania habilitacyjnego. Dr Dorota Molek-Winiarska może wykazać się w tym zakresie udziałem w kilku projektach badawczych, w których pełniła funkcje kierownika lub wykonawcy. Na wyróżnienie zasługuje grant realizowany w ramach programu MNiSzW „Regionalna Inicjatywa Doskonałości”, którego habilitantka jest kierownikiem. Ponadto realizowała granty w ramach badań statutowych oraz projekty badawcze finansowane przez MNiSzW z dotacji dla młodych naukowców i uczestników studiów doktoranckich.

Na wyróżnienie zasługuje aktywność konferencyjna habilitantki, wyrażająca się uczestnictwem w wielu krajowych i międzynarodowych konferencjach organizowanych w Polsce i za granicą. Dr Dorota Molek-Winiarska uczestniczyła w 39 konferencjach, na których wygłosiła referaty, w tym wykłady plenarne i wykłady na zaproszenie. Ponadto może wykazać się uczestnictwem w pracach komitetów organizacyjnych konferencji naukowych.

Oceniając istotną aktywność naukową dr Doroty Molek-Winiarskiej na podstawie publikacji, projektów badawczych oraz udziału w konferencjach naukowych należy stwierdzić, iż we wszystkich tych obszarach występują znaczne osiągnięcia mieszczące się w zakresie nauk o zarządzaniu i jakości. Należy w tym miejscu podkreślić, iż jest to aktywność realizowana w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, co spełnia wymogi art.219. ust.1. pkt 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Wśród instytucji naukowych, w których habilitantka realizuje swoją aktywność naukową należy wymienić obok Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu: European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP), Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, University of Malta, University of East London, Akademię Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.

Zakres współpracy z tymi instytucjami naukowymi nie jest przypadkowy ale w pełni wpisuje się w przedstawione wcześniej nurty badawcze.

Działalność naukowo-badawczą dr Doroty Molek-Winiarskiej dopełnia aktywność w obszarze dydaktyki, która wyraża się przygotowaniem treści szeregu przedmiotów i prowadzeniem zajęć dydaktycznych w j.polskim i j.angielskim. Problematyka prowadzonych przedmiotów jest zbieżna z kierunkami prowadzonych badań naukowych. Habilitantka prowadziła zajęcia dydaktyczne w uczelniach zagranicznych w ramach programu *Erasmus+ Staff Mobility for Teaching*. Jest autorką podręcznika „Podstawy psychologii” przeznaczonego dla studentów uczelni ekonomicznych. Ponadto może poszczycić się przygotowaniem i prowadzeniem kursów na platformie *e-learningowej*. Dr Dorota Molek-Winiarska jest promotorem prac licencjackich oraz dyplomowych na studiach podyplomowych. Pełniła funkcję promotora pomocniczego w jednym zakończonym przewodzie doktorskim.

Dr Dorota Molek-Winiarska może wykazać się również osiągnięciami w zakresie współpracy z otoczeniem gospodarczym i społecznym. Wyrazem tej współpracy są szkolenia dla podmiotów gospodarczych, usługi doradztwa personalnego, projekty wdrożeniowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, ekspertyzy i warsztaty. Na podkreślenie zasługuje współpraca z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy-PIB oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W ramach realizowanej współpracy habilitantka popularyzowała naukę poprzez promowanie osiągnięć badawczych, wdrożenia projektów, szkolenia, spotkania z przedstawicielami praktyki gospodarczej, udzielanie wywiadów oraz przygotowywanie materiałów informacyjnych.

Sumując należy podkreślić, iż osiągnięcia i aktywność naukowa dr Doroty Molek-Winiarskiej są rozpoznawalne i doceniane w środowisku naukowym, o czym świadczą przedstawione wcześniej publikacje i inne formy aktywności naukowej, jak również nagrody Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu za osiągnięcia naukowo-badawcze i dydaktyczne.

Konkluzja

Omówione wcześniej główne osiągnięcia naukowe dr Doroty Molek-Winiarskiej w postaci monografii zatytułowanej „Interwencje antystresowe w organizacji. Modele. Zarządzanie. Efektywność” oraz istotna aktywność naukowa, wraz z osiągnięciami

dydaktycznymi i popularyzującymi naukę stanowią znaczny dorobek wpisujący się w dyscyplinę nauki o zarządzaniu i jakości.

Bilansując poszczególne elementy przedstawionej powyżej recenzji osiągnięcia naukowego, istotnej aktywności naukowej oraz osiągnięć w innych obszarach podlegających ocenie stwierdzam, że spełniają one wymogi stawiane kandydatom w postępowaniu habilitacyjnym, określone w art. 219 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Fakt ten upoważnia mnie do sformułowania wniosku popierającego starania dr Doroty Molek-Winiarskiej o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Aleksy Potawski