



**WYDZIAŁ
EKONOMICZNO-
SOCJOLOGICZNY**

Uniwersytet Łódzki

Łódź, dnia 02.08.2021 r.

dr hab. Anna Rogozińska-Pawełczyk, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Pracy i Polityki Społecznej

RECENZJA

Osiągnięć naukowych 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 ze szczególnym uwzględnieniem monografii pt.: „Interwencje antystresowe w organizacji. Modele, zarządzanie, efektywność” (Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu)

1. Podstawa sporządzenia recenzji

Podstawą formalną wykonania niniejszej recenzji jest pismo prof. dr hab. Ewy Stańczyk-Hugiet – Przewodniczącej Rady Naukowej Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości z dnia 20.05.2021 roku, informujące o powołaniu mnie w roli recenzenta do komisji habilitacyjnej w postępowaniu dr Doroty Molek-Winiarskiej. W związku z powyższym zgodnie z art. 221 ust. 5 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018r. poz1668 ze zm.), § 15 ust. 1 i 2 Uchwały Senatu nr R.0000.88.2020 Uniwersytetu ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 25 czerwca 2020r. w sprawie wprowadzenia zmian w uchwale Senatu nr R.0000.109.2019 z dnia 26 września 2019 r. w sprawie trybu działania i sposobu postępowania Rady Naukowej Dyscypliny w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego ze zm., została przygotowana niniejsza Opinia.

Recenzję sporządzono na podstawie dokumentacji dołączonej do pisma przewodniego Pani Dziekan Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, w tym monografii dr Doroty Molek-Winiarskiej pt.: „Interwencje antystresowe w organizacji. Modele, zarządzanie, efektywność”, kopie dorobku naukowego przedstawiającego wykaz


→ eksoc.uni.lodz.pl

osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój dyscypliny oraz autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć w pracy naukowo-badawczej oraz dydaktycznej i popularyzującej naukę.

2. Ocena dorobku naukowego

Dr Dorota Molek-Winiarska uzyskała stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu w 2004 roku uchwałą Rady Wydziału Zarządzania Informatyki i Finansów Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu z dnia 18 listopada 2004 r. na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Zachowania pracowników w procesie wdrażania informatycznych systemów zarządzania produkcją”. Dorobek naukowy po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych obejmuje ponad 60 pozycji, w tym: autorstwo i współautorstwo 2 monografii naukowych, autorstwo i współautorstwo 19 rozdziałów w monografiach, autorstwo i współautorstwo 3 publikacji naukowych w czasopismach z listy A (IF) i indeksowanych a także autorstwo i współautorstwo 32 publikacji naukowych w czasopismach bez IF i pracach naukowych punktowanych z listy MNiSW. Część z wymienionych publikacji została przygotowana w języku angielskim. Można stwierdzić, że zdecydowana większość opracowań ukazała się w uznanych czasopismach krajowych. Szkoda, że za wyjątkiem trzech, brak jest znaczących publikacji w uznanych czasopismach zagranicznych o światowej rozpoznawalności. Jeśli chodzi o monografie to ukazały się one nakładem wydawnictwa Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Habilitantka wskazała aktualną punktację dla czasopism i wydawnictw periodycznych, w których znajdują się publikacje. Sumaryczna liczba punktów z listy MNiSW to 521, sumaryczny IF wynosi 3,365 oraz sumaryczny SNIP jest równy 1,857. Liczba cytowań i wskaźnik Hirscha dorobku naukowego w bazie Web of Science w obu przypadkach wynosi 1 przy 4 publikacjach. Według bazy Scopus wskaźnik Hirscha wynosi 1 w ramach 2 publikacji i 3 cytowań. Portal Google Scholar bez autocytowań wskazuje na indeks Hirscha równy 4 w ramach 45 cytowań. Wartość indeksów jest więc raczej skromny.

Dorobek naukowy Habilitantki został zaprezentowany na ośmiu zagranicznych i 30 krajowych konferencjach naukowych.

Dr Dorota Molek-Winiarska brała udział w 2 projektach badawczych własnych w ramach finansowania z dotacji celowej MNiSW działalności naukowej związanej z rozwojem naukowym młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich oraz 4 projektach badawczych statutowych. Jest także kierownikiem grantu finansowanego z programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na lata 2019-2022, którego dr Dorota Molek-Winiarska jest

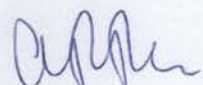
jedynym wykonawcą. Szkoda, że realizacja projektów badawczych w 6 przypadkach ograniczała się do tzw. badań własnych lub też badań statutowych. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że starania Habilitantki zaskutkowały realizacją projektu badawczo-wdrożeniowego w jednej z polskich dużych firm z sektora wydobywczego. Działalność Habilitantki została kilkakrotnie doceniona i nagrodzona przez Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Dorobek naukowy dr Doroty Molek-Winiarskiej w ujęciu ilościowym może być oceniony jako satysfakcjonujący. W ujęciu jakościowym jest on rezultatem wieloletnich studiów oraz badań, głównie z pogranicza dziedziny psychologii i dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w tym szczególnie z obszaru działań prozdrowotnych, antystresowych w organizacjach, dotykając przy tym zagadnień związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. W kontekście uogólnień dla zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji oraz zachowań organizacyjnych może to być ważnym atutem. Akcentowanie podejścia zarządczego do kwestii stresu w pracy, zastosowania metod i narzędzi badawczych do oceny potencjału i rozwoju pracowników w środowisku organizacji, narzędziowe podejście do badania skuteczności i efektywności wdrażanych interwencji prozdrowotnych stanowią bardzo cenny walor prowadzonych badań.

Wyznacznikiem jakościowej oceny dorobku naukowego są przedstawione do zaopiniowania, opublikowane pozycje, które można uznać za opracowania naukowe. Pod względem miejsc publikowania dorobek Habilitantki szczególnie się nie wyróżnia. Wśród 14 przedstawionych publikacji na uwagę zasługują dwie o charakterze międzynarodowym, opublikowane w czasopiśmie o zasięgu międzynarodowym. Analiza treści przesłanych opracowań pozwala na sformułowanie umiarkowanie pozytywnej oceny poziomu naukowego, gdyż w zdecydowanej większości prac przeważa charakter praktyczny/aplikacyjny.

W Jej dorobku naukowym można wyodrębnić 6 podstawowych grup zagadnień wymienionych chronologicznie. Dotyczą one:

- 1) zastosowania metod i narzędzi badawczych w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi;
- 2) analizy zachowań jednostki w środowisku organizacyjnym;
- 3) poszukiwania źródeł stresu w pracy, jego skutków oraz sposobów radzenia sobie z nim;
- 4) odkrywania sposobów zarządzania programami prozdrowotnymi;
- 5) pomiaru skuteczności i efektywności wdrażanych interwencji prozdrowotnych;



6) badania relacji dopasowania pracowników do środowiska pracy.

Obszar **pierwszy** zainteresowań naukowych Habilitantki dotyczący zastosowania metod i narzędzi badawczych w organizacji rozwinął się już podczas studiów i pisania pracy magisterskiej. Ewaluował on w kierunku stosowania testów psychologicznych do oceny przydatności i rozwoju pracowników w środowisku organizacji, a w szczególności do badania kompetencji i predyspozycji zawodowych kandydatów i pracowników. Wyniki prac zostały opublikowane w czasopismach i monografiach naukowych wieloautorskich. Zainteresowanie wspomnianym obszarem dało także wymierny skutek w postaci uzyskania Europejskiego Certyfikatu Użytkowników Testów w środowisku psychologii pracy i organizacji (NAC.PL) uprawniającego Habilitantkę do przeprowadzania testów psychologicznych w środowisku pracy i prowadzenia doradztwa w zakresie stosowania narzędzi psychologicznych w organizacji.

Podejście narzędziowe do badania kompetencji pracowniczych przerodziło się w nakreślenie **drugiego** obszaru zainteresowań naukowych dotyczącego analizy jednostki w środowisku organizacyjnym eksplorowanym empirycznie w ramach dysertacji doktorskiej. Wątek zachowań organizacyjnych analizowany był w ramach zagadnień związanych z zarządzaniem pracą i produkcją, logistyką oraz procesami motywowania. Prace dr Doroty Molek-Winiarskiej ukazały się głównie w Pracach Naukowych Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu oraz w rozdziałach w monografii naukowych.

Zgłębianie zagadnień w obszarze ZZL doprowadziło do skryształowania się dwóch, bardzo ważnych z punktu kształtowania się tożsamości naukowej Habilitantki, obszarów naukowych, **trzeciego i czwartego**, związanych z tematyką zdrowia zawodowego oraz działań na rzecz dobrostanu pracownika. W cyklach ukazanych publikacji (już także w anglojęzycznych międzynarodowych periodykach naukowych) podstawowe analizowane kwestie dotyczyły przeglądu teorii oraz definicji stresu w pracy, analizy rzeczywistości organizacyjnej oraz testowania modeli zarządzania interwencjami w środowisku organizacyjnym. To relatywnie rzadka sytuacja wymagająca podkreślenia, ponieważ wymagała intensywnych studiów w wielu obszarach tematycznych związanych z psychologią, zarządzaniem i ekonomią. Zaprojektowana weryfikacja modelu teoretycznego zarządzania interwencją antystresową w praktyce, choć nie znalazła wymiernej realizacji w postaci wygranego grantu NCN, to otrzymała finansowanie przez dużą organizację sektora wydobywczego (KGHM Polska Miedź S.A.), czego wymiernym efektem prócz monografii habilitacyjnej uznanej za główne osiągnięcie badawcze, były także publikacje w wiodących polskich i międzynarodowych czasopismach naukowych.

W ramach **piątego** obszaru naukowego, w trakcie eksplorowania tematu interwencji prozdrowotnych w organizacjach powróciło początkowe zainteresowanie Habilitantki metodami i narzędziami badawczymi, tym razem pod kątem rozważań teoretycznych oraz implikacji praktycznych nad wskaźnikami szacującymi skuteczność oraz efektywność interwencji prozdrowotnych, czego efektem są kolejne publikacje w polskich czołowych periodykach naukowych i rozdziału w wieloautorskiej monografii.

Ostatni, **szósty** wymieniony przez Habilitantkę obszar zainteresowań naukowych w dużym stopniu wpisuje się w aktualne problemy badawcze w naukach o zarządzaniu i jakości, a mianowicie w kwestię badania relacji dopasowania pracowników do środowiska pracy, przy użyciu ekonometrycznych modeli analizujących ukryte cechy i zależności w procesie dostosowywania środowiska pracy do możliwości pracownika.

3. Ocena monografii naukowej (głównego osiągnięcia naukowego)

Monografia naukowa pt. „Interwencje antystresowe w organizacji. Modele, zarządzanie, efektywność” ukazała się nakładem Wydawnictwa Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu i została określona przez Autorkę jako główne osiągnięcie badawcze. Monografia skupia się na ogromnie ważnym i zyskującym na znaczeniu podejściu zarządczym do kwestii stresu w pracy jako zjawiska, które można rozpatrywać z punktu widzenia nie tylko jednostki, ale procesów planowania, organizowania i oceniania działań strategicznych lub organizacyjnych mających na celu kontrolę jego poziomu, źródeł czy skutków. Już we wstępie pracy Habilitantka stawia pytanie: „Czy pracodawcy wiedzą, jak zarządzać interwencjami redukującymi stres w organizacji?” i dalej w prowadzonym wywodzie argumentuje istotność prowadzenia badań na temat „ (...) nie samego stresu, lecz działań, które w sposób planowy, długofalowy, skuteczny i efektywny należy podejmować, by uzyskać przewagę konkurencyjną i zapewniać wysoką jakość środowiska pracy oraz kapitału ludzkiego” (str.9). Podana powyżej argumentacja uzasadnia podjęcie przez Autorkę badań, których efektem jest m.in. opiniowana monografia. Uważam, że podjęcie w monografii zagadnień związanych z interwencjami antystresowymi w ujęciu organizacyjnym jest w pełni uzasadnione z uwagi na aktualność problemu badawczego i niewątpliwie posiada ona duży walor aplikacyjny, zaś przyjęte założenia realizacji kolejnych trzech badań są poprawne z metodologicznego punktu widzenia.

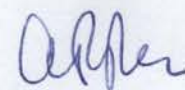
Monografia składa się ze wstępu oraz dwóch części: teoretycznej i empirycznej oraz zakończenia. Praca zawiera także satysfakcjonujące zestawienie bibliograficzne. Pierwsza część monografii zawiera siedem rozdziałów o charakterze teoretycznym, opisującym

podstawowe kategorie monografii. W drugiej, empirycznej części monografii pojawiają się kolejne trzy rozdziały ukazujące wyniki oraz analizy wynikające z przeprowadzonych trzech odrębnych badań empirycznych. Choć mankamentem teoretycznej części opracowania jest zbyt obszerna objętość, to ogólnie przyjęty układ pracy uznaję za poprawny i rzetelnie wykonany wraz z kolejnością omawianych kwestii.

We wstępie do pracy, Habilitantka wyraźnie określiła cele pracy, którym jest „konceptualizacja, usystematyzowanie teoretyczne interwencji antystresowych oraz empiryczna weryfikacja modeli zarządzania nimi”(str. 10). Sformułowała przy tym 2 główne cele badań teoretycznych i empirycznych. Ogólnie określone cele zostały dalej podzielone na cele szczegółowe ze względu na funkcję eksploracyjną, deskryptywną, diagnostyczną, eksplanacyjną, aplikacyjną i utylitarną. W dalszej kolejności Habilitantka postawiła 9 następujących pytań badawczych:

1. Czy z perspektywy zarządzania stres w pracy jest zjawiskiem na tyle niekorzystnym, że należy podejmować systemowe rozwiązania?
2. Jakie są relacje między stresem w pracy a kosztami społecznymi, organizacyjnymi, jednostkowymi?
3. Czy można oszacować koszty stresu? Jakim metodami? Czy to jest wiarygodne i dokładne?
4. Jakiego rodzaju interwencje antystresowe się stosuje? Na czym one polegają? Jakie są ich rodzaje, cele?
5. Czy istnieją metody, narzędzia pozwalające na szacowanie nie tylko skuteczności, ale i efektywności wdrażania interwencji antystresowych?
6. W jaki sposób należy zarządzać interwencjami antystresowymi? Jakie podmioty powinny być odpowiedzialne za zarządzanie interwencją w organizacji?
7. W jaki sposób interwencje antystresowe stanowią element zarządzania zasobami ludzkimi?
8. Jak powinien przebiegać proces implementacji interwencji antystresowej? Jakie modele, procedury pozwalają na zarządzanie interwencją w sposób właściwy i skuteczny?
9. Jakie są perspektywy rozwoju nauki i praktyki w obrębie tego zagadnienia?

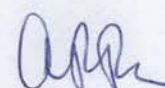
Powyższe pytania, pomimo, że nie doczekały się dalszej konceptualizacji w klasyczne hipotezy badawcze, są interesujące. Wymagają zróżnicowanych metod ich analizy oraz empirycznej weryfikacji.



W rozdziale **pierwszym** Habilitantka dokonała przeglądu literatury i analizy koncepcji teoretycznych stresu związanego z pracą wskazując na wielowymiarowość przedstawianego zjawiska. Przegląd jest dość rzetelny; interesujące są opisy modeli badających stres jako subiektywny stan psychiczny w obiektywnych warunkach organizacyjnych, które nadają kierunek dalszych rozważań teoretycznych w pracy. Pewnym niedostatkim jest brak własnych zestawień np. tabelarycznych, wskazujących na chronologię definiowania stresu, czy cechy wspólne modeli, które stanowiłyby wartościowe podsumowanie przygotowanych opisów. Rekompensatą owego niedoboru jest dokonanie autorskiej definicji tego zjawiska wraz z wyliczeniem najważniejszych elementów charakteryzujących stres w pracy.

Rozdział **drugi** stanowiący kontynuację rozważań teoretycznych pracy kładzie punkt ciężkości na problematykę źródeł i skutków stresu w ujęciu jednostkowym i organizacyjnym. Habilitantka z punktu widzenia celu monografii skupia się na szerszym opisie tradycyjnych stresorów organizacyjnych, a zaznacza lakonicznie istnienie współczesnych źródeł stresu związanych z aktualnymi wyzwaniami pracy t.j: niepewnością zatrudnienia, obciążeniem pracą, wysokimi i stale zmieniającymi się wymaganiami środowiska pracy, brakiem równowagi W-LB, czy pracą zdalną. W mojej opinii akcent opisu źródeł stresu powinien być położony odwrotnie, stanowiłby wtedy nowatorski wkład w istniejącą wiedzę na ten temat. Zaprezentowanie strategii i stylów radzenia sobie ze stresem ma tylko charakter przeglądu literatury. Podobnie jak w rozdziale pierwszym, także i tu brakuje odzwierciedlenia tabelarycznego lub w formie choćby schematów, czy rysunków podnoszących walor prezentacyjny przedstawianych treści. Brakuje mi także pewnego podsumowania, które mogłoby przedstawić własne stanowisko Autorki w kwestii radzenia sobie ze stresem w obliczu współczesnych problemów pracy związanych głównie z pandemią wywołaną przez COVID-19.

Opis zagadnienia skutków stresu w pracy w ujęciu ekonomicznym jest przedmiotem rozdziału **trzeciego**. Niewątpliwą zaletą zastosowanego sposobu analizy tej kwestii jest uwzględnienie bogatej literatury przedmiotu oraz opracowań i raportów dotyczących kosztów tego zjawiska w perspektywie ogólnospołecznej i makroekonomicznej oraz kosztów organizacyjnych w ujęciu mikro. Ujęcie obu perspektyw dało możliwości interesujących konkluzji. Autorka sięgnęła do bardzo szerokiej i zróżnicowanej literatury. Oryginalne jest przedstawienie różnych sposobów i metod szacowania kosztów stresu w pracy. Mamy tutaj odwoływanie się zarówno do kategorii analitycznych ekonomii, jak i zarządzania. Zabrakło mi jednak krytycznej refleksji odnoszącej się do zastosowania w praktyce opisywanych metod.



Rozdział **czwarty** zawiera omówienie i przegląd badań nad stresem w pracy prowadzonych przez dwie wiodące organizacje europejskie. Stanowi on walor porządkujący istniejącej wiedzy nad systematycznie prowadzonymi badaniami w obszarze stresu związanego z pracą z uwzględnieniem badań polskich na tle innych krajów europejskich. Ważne miejsce w tym rozdziale zajmuje przegląd wystandaryzowanych polskich i międzynarodowych narzędzi diagnozujących źródła, natężenie i skutki stresu w pracy. Następnie skupia się na pokazaniu korzyści i mankamentów wykorzystania tych narzędzi w ramach zarządzania pracownikami w organizacji z uwzględnieniem rozwiązań prawno-legislacyjnych. Rozważania zawarte w tym rozdziale podkreślają złożoność problematyki oraz uzasadnioną potrzebę podejmowania działań w obszarze kreowania instrumentów prawnych regulujących działania polskich pracodawców związanych z wdrażaniem działań prozdrowotnych oraz interwencji antystresowych w miejscu pracy.

Kluczowy z punktu widzenia monografii problem interwencji antystresowych został poruszony w **piątym** rozdziale. Habilitantka zaprezentowała w nim przegląd występujących w literaturze przedmiotu klasyfikacji interwencji antystresowych ze szczególnym naciskiem na aspekt zarządczy przyjmowanych w organizacji interwencji. Prowadzone dywagacje zostały wzbogacone o oryginalne rozważania na temat skutecznych i efektywnych metod zarządzania interwencjami antystresowymi jako elementu ZZL. Dość ciekawie Habilitantka przedstawiła kwestie pożądanych kompetencji kadry zarządzającej w procesie skutecznego zarządzania interwencją antystresową.

Kolejny, **szósty** rozdział stanowi konsekwencję wynikającą z przedstawienia zagadnienia stresu, sposobów jego mierzenia, kosztów ekonomicznych i społecznych związanych z jego skutkami a także opisanie interwencji antystresowych i ich miejsca w procesie zarządzania. Habilitantka dokonała w tym miejscu systematyki istniejących już modeli teoretycznych zarządzania interwencjami antystresowymi. Przedstawione w niniejszym rozdziale modele ogólne i procedury wdrożenia stanowią istotne wartości teoriopoznawcze. Efektem tych eksploracji było stworzenie autorskiego hipotetycznego modelu zarządzania interwencjami antystresowymi na poziomach indywidualnym i organizacyjnym, do którego Autorka odnosi się w ramach prowadzonych badań empirycznych.

Zagadnienie istotności oceny skuteczności i efektywności interwencji w kontekście zarządzania oraz opłacalności nie tylko z perspektywy organizacji, ale i pracownika zostało poruszone w ostatnim, **siódmym** rozdziale części teoretycznej monografii. Koszty interwencji oraz opłacalność owych działań była wykazana przez Habilitantkę w sposób interdyscyplinarny, ukazując różnorodność aspektów, nie tylko ekonomicznych, ale także

społecznych, fizjologicznych i psychologicznych. Zagadnienia te poparto przykładami badań, w których dokonywano szacowania skuteczności i efektywności interwencji antystresowych, które zamykają interesujące rozważania na ten temat.

Oceniając teoretyczną część monografii należy podkreślić, iż zawarte w niej rozważania, przeglądy i analizy zostały przeprowadzone na podstawie aktualnej i dobrze dobranej rodzimej, jak i zagranicznej literatury przedmiotu. W jej rezultacie Habilitantka dokonała wglądu w zagadnienia stresu związanego z pracą w szerszej, organizacyjnej, perspektywie oraz sięgnęła wnikliwie do analizy podejmowanego zagadnienia interwencji antystresowych i umiejscowienia go w strukturze zarządzania organizacją i ZZL. Pewnym niedostatkiem jest brak uwypuklonego stanowiska krytycznego względem samej idei, wyników i prac różnych autorów.

Druga część monografii składa się z kolejnych trzech rozdziałów, w których przedstawiono przebieg i wyniki odrębnych badań wpisujących się zdaniem Autorki w przyjęty ogólny schemat badawczy. W każdym z rozdziałów przedstawiono wyniki dwóch badań ilościowych – jako zasadniczych, oraz badania jakościowego, służących ich pogłębieniu i uzupełnieniu. W mojej opinii, na początku drugiej części monografii zdecydowanie brakuje rozdziału przedstawiającego metodyczne aspekty i założenia prowadzonych trzech badań empirycznych. Pomimo ogólnego zarysowania we wstępie rozdziału 8 struktury poszczególnych badań wpisanych w etapy weryfikacji celów empirycznych przedstawionej do oceny monografii (rys. 8.1., str. 170), zdecydowanie zabrakło postawienia problemu badawczego, pytań i hipotez badawczych, które powinny znaleźć uzasadnienie w literaturze przedmiotu. Na uznanie jednak zasługuje mało podkreślony przez Habilitantkę fakt, że prowadzone badania mają charakter dedukcyjny, prowadzący do wysuwania wniosków z badań na podstawie ogólnych informacji i danych empirycznych, dając bardziej wnikliwą możliwość poznania elementów badanego zjawiska.

Rozdział ósmy koncentruje się na prezentacji procesu badawczego stanowiącego 1 etap przyjętej procedury badań empirycznych oraz przedstawia wyniki badania wraz z analizą statystyczną danych pozyskanych w badaniu. Badanie ma charakter przeglądkowy na temat stopnia zainteresowania interwencjami antystresowymi organizacji w Polsce. W pierwszej kolejności zostały omówione metodyczne założenia badań. Postawiony cel ogólny oraz cele szczegółowe badań wpisują się w część pytań postawionych we wstępie i je uszczegóławiają. Zostały one sformułowane poprawnie, choć w przypadku pytania nr 7 nie powinno się ono rozpoczynać od słowa „czy”. Określają zakres badań empirycznych. Niestety zabrakło w opracowaniu szerszego przedstawienia procedury budowania narzędzia badawczego oraz opisu

użycia do analizy wyników określonych metod pomiarowych. Habilitantka sprawdziła rzetelność pomiaru współczynnikiem alfa Cronbacha, który jest na akceptowalnym poziomie. Rzetelność została zastosowana ogółem dla całego kwestionariusza nie podając przy tym wyników rzetelności poszczególnych konstruktów. Budzi moje wątpliwości także sam dobór próby, nie chodzi tu o samą reprezentatywność, ale jakimi kryteriami posługiwała się Habilitantka wysyłając kwestionariusze do wypełnienia firmom, które w największym stopniu były zorientowane w zakresie podejmowanych działań dotyczących analizy i redukcji czynników zagrożeń psychospołecznych oraz stresu w pracy? Podczas analizy wyników Habilitantka odnosiła się po kolei do postawionych pytań badawczych, co nadało przejrzystości prowadzonym wywodom. Analiza wyników prowadzona na poziomie organizacyjnym, zgodnie z przewidywaniami, wykazała, że firmy, szczególnie te małe, poddane badaniom nie do końca świadome są istotności działań antystresowych a także nie planują, ani nie prowadzą działań związanych z redukowaniem stresu w pracy. Choć prowadzone badania nie miały reprezentatywnego charakteru, to mogą one rzucać pesymistyczne światło na polskie organizacje w aspekcie zarządzania interwencjami antystresowymi ze szczególnym naciskiem na szacowanie kosztów konsekwencji stresu w organizacji. Interesującą i niewątpliwie cenną częścią rozdziału są autorskie rekomendacje konkretnych działań i sposobów wdrażania interwencji antystresowych w organizacjach.

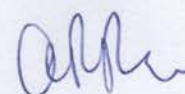
Zawartość empiryczna rozdziału **dziwiątego** odnosi się do zbadania źródeł, poziomu i skutków psychosomatycznych stresu w pracy. Homogeniczne badania pracowników sektora wydobywczego mają kluczowe znaczenie dla opisu przebiegu procesu stresu u pracowników pracujących w tych samych warunkach społeczno-organizacyjnych pracy. Metodologiczna część tego rozdziału zawiera opis próby badawczej i zastosowanych narzędzi badawczych. Zabrakło tu pytań szczegółowych odnoszących się do postawionych we wstępie pytań badawczych. Do oceny poziomu stresu wywołanego różnymi czynnikami ryzyka psychospołecznego wykorzystano 4 kwestionariusze z czego 3 stanowiły wystandaryzowane testy psychologiczne a jeden został skonstruowany autorsko w celu uzupełnienia uzyskanych danych z przeprowadzenia poprzednich testów. Wszystkie testy zostały sprawdzone pod względem rzetelności statystycznej. Wyniki przedstawione w kolejnych częściach rozdziału ilustrują poziom odczuwanego stresu, identyfikując różne jego źródła. Interesującym elementem zwięźcającym ustalenia jest dokonanie porównania wyników prowadzonych badań na homogenicznej grupie pracowników sektora wydobywczego z innymi wynikami badań w kontekście poziomu stresu w pracy i jego skutków w różnych grupach zawodowych.



Kolejny **dziesiąty** rozdział pracy stanowi kontynuację rozważań zawartych w dwóch poprzednich rozdziałach. Poświęcony on jest szczegółowemu omówieniu procesu implementacji i zarządzania interwencją na przykładzie organizacji sektora wydobywczego. Prowadzone jakościowe eksploracje empiryczne opierają się o model zarządzania interwencją antystresową szerzej przedstawiony w części teoretycznej opracowania. Badanie realizowane było metodą studium przypadku, a w ramach wdrożenia interwencji wykorzystano metodę eksperymentalną z udziałem grupy kontrolnej, w której postawiono pytania i hipotezy badawcze. Także i w tym rozdziale metodyka badań nie jest przejrzysto opisana, pytania badawcze są niewłaściwie postawione, a postawione w tej części hipotezy badawcze powinny być bardziej szczegółowo opisane oraz powinien być bardziej szczegółowo przedstawiony sposób ich weryfikacji.

Opis i weryfikacja modelu jest spójna z opisywanymi wcześniej rozważaniami teoretycznymi i wynika z przeprowadzonych dwóch badań empirycznych. Niewątpliwie model stanowi wkład wiedzy na temat zarządzania stresem i interwencjami antystresowymi. Implementacja modelu jest przedstawiona krok po kroku, bez nadmierności informacji, jednocześnie daje ogólny obraz stanu omawianych rzeczy. Na plus należy wziąć pogłębione wnioski i komentarze z przeprowadzonej implementacji, które wyznaczają kierunki dalszych badań i wynikają z wcześniejszych ustalonych faktów. W tej części monografii Habilitantka wykorzystuje swoją wiedzę z zakresu psychologii i zarządzania, zwracając szczególną uwagę na poznawczy i aplikacyjny wymiar podejmowanych działań. Tą część monografii uznaję za szczególnie ciekawą, zmuszającą czytelnika do własnych przemyśleń.

Analiza treści opracowania oraz wnioski przedstawione w Zakończeniu dowodzą, że cele badawcze zostały osiągnięte oraz Autorka znalazła odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Niestety brak sprecyzowanych hipotez badawczych dla całego procesu badawczego powoduje, że liczne wnioski wysnute na podstawie przeprowadzonych oddzielnie trzech badań mają charakter nadmiernie szczegółowy a przede wszystkim nieuporządkowany. Stworzenie i zaimplementowanie w konkretnej organizacji autorskiego modelu zarządzania interwencją antystresową stwarza podstawę do licznych rekomendacji praktycznych, których także zabrakło w zakończeniu opracowania. Podsumowując, stwierdzam, że monografia dr Doroty Molek-Winiarskiej **spełnia wymogi opracowania naukowego i stanowi oryginalny wkład w dyscyplinę nauk o zarządzaniu i jakości** oraz odpowiada ustawowym wymogom stawianym w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Przedstawione uwagi krytyczne wskazują głównie na problemy natury metodycznej, a zastrzeżenia dotyczą konstrukcji rozprawy, nie podważając wspomnianego wcześniej wkładu. Potencjał monografii

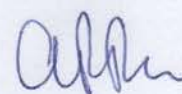


dostrzegam w przedstawieniu istoty i konceptualizacji stresu związanego z pracą wskazując na wielowymiarowość i na holistyczne podejście przedstawianego zjawiska oraz na opracowaniu modelowego podejścia zarządzania interwencją antystresową na poziomie jednostki i organizacji i weryfikacji owego modelu w praktyce. Uważam, że dr Dorota Molek-Winiarska przeprowadziła oryginalne badania, wskazując aktualny stan wiedzy, złożoność problematyki stresu i interwencji antystresowych w organizacjach, wskazując tym samym własne podejście badawcze.

4. Ocena działalności dydaktycznej, organizatorskiej, popularyzującej naukę oraz z zakresu współpracy Kandydatki z podmiotami otoczenia zewnętrznego

Z otrzymanych materiałów wynika, że dr Dorota Molek-Winiarska posiada bogate doświadczenie dydaktyczne. Prowadziła zajęcia dydaktyczne dla studentów na 3 poziomach i formach kształcenia. Wykłada prawie 40 przedmiotów zarówno w języku ojczystym, jak i angielskim dotyczących ogólnie obszaru psychologii zarządzania (w tym stresu), jak i zarządzania zasobami ludzkimi. Posiada też na swoim koncie doświadczenie wykładowcy na studiach MBA. Habilitantka była promotorem 44 prac licencjackich i 11 prac podyplomowych. W pracy dydaktycznej angażuje się w prace związane z przygotowaniem i prowadzeniem zajęć z psychologii i kursów na platformie e-learningowej. Kilkakrotnie uczestniczyła także w wyjazdach dydaktycznych w ramach programu Erasmus + Staff Mobility for Teaching Assignment.

Dr Dorota Molek-Winiarska bardzo dobrze sobie radzi z popularyzacją wyników pracy naukowej. Na podkreślenie zasługuje jej zaangażowanie we współpracę z Zakładami Górniczymi Lubin należącymi do KGHM Polska Miedź S.A., która zaowocowała wdrożeniem interwencji antystresowej opisanej w osiągnięciu badawczym oraz z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – PIB, ZUS i z oddziałami Państwowej i Okręgowej Inspekcji Pracy. Posiada bogaty dorobek działań na rzecz praktyki gospodarczej; t.j. współpracy w ramach kampanii prozdrowotnych, opracowywaniu ekspertyz, projektów doradczo-wdrożeniowych, czy szkoleń dla pracowników. Habilitantka ponadto zaangażowana jest w przedsięwzięcia na rzecz uczelni. Uczestniczyła w organizacji konferencji naukowych, pełniła funkcje sekretarza konferencji, jest członkiem kilku międzynarodowych towarzystw naukowych. W ramach działań na rzecz rozwoju kursów humanistycznych dla studentów kierunków Ekonomii, Finansów, Zarządzania i Inżynierii Produkcji Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu przygotowała podręcznik, który został wydany w 2018 roku pt. „Podstawy Psychologii. Podręcznik dla studentów uczelni ekonomicznych”.



5. Wnioski końcowe

W podsumowaniu warto uwypuklić osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i popularyzujące naukę dr Doroty Molek-Winiarskiej. Należą do nich m.in.:

- ciekawie kształtowana ścieżka rozwoju naukowego z sześcioma obszarami badań naukowych i publikacjami, które podążały za głównymi nurtami badawczymi w Polsce i na świecie;
- autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach indeksowanych;
- monografia naukowa traktowana jako główne osiągnięcie podsumowująca dotychczasowe badania Autorki,
- działalność dydaktyczna i popularyzująca naukę ze szczególnym podkreśleniem jej wkładu we współpracę z otoczeniem.

Niniejszym stwierdzam, że monografia dr Doroty Molek-Winiarskiej stanowi oryginalne dzieło naukowe, które wnosi wkład do istniejącego stanu wiedzy w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Szczególnymi walorami naukowymi jest zweryfikowany w praktyce autorski model zarządzania interwencją antystresową od momentu planowania poprzez organizowanie, budżetowanie, wdrożenie i ocenę jej efektów. Pozytywna ocena monografii naukowej „Interwencje antystresowe w organizacji. Modele, zarządzanie, efektywność” oraz dotychczasowy dorobek naukowo-badawczy dr Doroty Molek-Winiarskiej wskazuje na satysfakcjonujący poziom dojrzałości naukowej.

Zgodnie z art. 219 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w zakresie posiadania przez Kandydatkę w dorobku osiągnięć naukowych stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny oraz wykazania się przez Kandydatkę istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej, w szczególności zagranicznej, po szczegółowej analizie przedstawionego dorobku oceniam go jako spełniający kryteria merytoryczne i formalne w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Łódź, 02.08.2021 r.

dr hab. Anna Rogozińska-Pawelczyk, prof. UŁ

