Prof. dr hab. Barbara Kożusznik
Instytut Psychologii
Wydział Nauk Społecznych Uniwersytet Śląski

Recenzja osiągnięć naukowych dr Beaty Bajcar w postępowaniu

w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w

dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

I. DANE BIOGRAFICZNE, PRZEBIEG KARIERY NAUKOWEJ.

Dr Beata Bajcar ur. 20 lutego 1968 r., ukończyła studia psychologiczne w 1995 r. na Uniwersytecie Wrocławskim na Wydziale Historyczno-Filozoficznym uzyskując magisterium z psychologii, a przedtem w 1992 r. uzyskała magisterium z pedagogiki na Wydziale Historyczno-Filozoficznym Uniwersytetu Wrocławskiego. W 2003 R. doktoryzowała się na Uniwersytecie Opolskim na Wydziale Historyczno-Pedagogicznym na podstawie rozprawy *Profile orientacji temporalnej - wymiary i konsekwencje psychologiczne*. Promotorem rozprawy był prof. dr hab. Czesław Nosal. Dr Beata Bajcar od 2003 roku zatrudniona jest na Politechnice Wrocławskiej, na Wydziale Zarządzania.

II. GŁÓWNE OSIĄGNIĘCIE NAUKOWE STANOWIĄCE PODSTAWĘ HABILITACJI

Dr. Beata Bajcar wymienia w swoim autoreferacie następujące główne osiągnięcie naukowe: Prokrastynacja w warunkach pracy. Perspektywa podmiotowa i perspektywa związana z miejscem pracy zawarte w autorskiej monografii: Bajcar, B., *Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*. Routledge. Book series: Routlege Advances in Management and Business Studies.

Dr Bajcar wskazuje następujące osiągnięcia, które obejmuje powyższa monografia stanowiąca teoretyczne i empiryczne studium zjawiska prokrastynacji w warunkach pracy:

- autorskie zestawienie i systematyzacja stanowisk teoretycznych i wyników badań nad prokrastynacją dzięki czemu uzyskano aktualny stan wiedzy związany z tym obszarem wiedzy i badań;

- empiryczna weryfikacja dwuwymiarowej koncepcji prokrastynacji w pracy w polskich warunkach organizacyjnych (prokrastynacja offline (soldiering) oraz online (cyberslacking), walidacja kwestionariusza PAWS (Procrastination at Work Scale), opracowanie autorskiej behawioralnej miary do pomiaru zachowań prokrastynacyjnych pracowników;

- opracowanie oryginalnego modelu predykcyjnego prokrastynacji pracowników w organizacji poszerzające dotychczasową wiedzę na temat prokrastynacji jako dysfunkcjonalnego zjawiska w pracy oraz możliwego do wykorzystania w praktyce zarządzania w celu kształtowania optymalnego środowiska pracy;

- opracowanie autorskiej koncepcji strategii interwencji w podziale na strategie indywidualne i zorientowane na pracownika i interwencje organizacyjne oraz strategie zorientowane na wzmacnianie zasobów osobistych.

Powyższe osiągnięcia stanowią wartościową próbę badania i wyjaśnienia zjawiska prokrastynacji jako problemu do rozwiązania w kontekście nauk o zarządzaniu i jakości także biorąc pod uwagę medialne rozpowszechnienie pojawiających się dezinformacji na temat prokrastynacji uważanej przez niektórych autorów jako panaceum na stres i przeciążenie pracą.

Monografia dr Bajcar przedstawia dobrze przemyślaną koncepcję teoretyczną i projekt badawczy w ramach którego:

1. Zdefiniowano ważną poznawczo jak i społecznie problematykę dotyczącą zjawiska prokrastynacji a mniej obecną w naukach o zarządzaniu.
2. Skonstruowano i zwalidowano metody pomiarowe.
3. Przeprowadzono badania nad korelatami prokrastynacji.

W zarządzaniu operacyjnym i projektowym terminowość zadań ma kluczowe znaczenie dla realizacji celów organizacji. Prokrastynacja prowadzi do opóźnień w realizacji projektów, przeciążenia pracowników, którzy muszą nadrabiać zaległości, nieefektywnego wykorzystania zasobów. W kontekście zarządzania jakością, odwlekanie zadań często skutkuje pośpiechem w końcowej fazie realizacji, co obniża precyzję i jakość wyników, zwiększoną liczbą błędów i koniecznością poprawek, osłabieniem innowacyjności – pracownicy pod presją czasu mają mniej przestrzeni na twórcze myślenie i optymalizację procesów. Prokrastynacja może wynikać zarówno z indywidualnych cech pracowników (np. niska motywacja, perfekcjonizm, lęk przed porażką), jak i z niewłaściwego systemu zarządzania, który sprzyja odkładaniu obowiązków (niejasno określone cele i priorytety brak efektywnego planowania i monitorowania postępów, zbyt duża liczba rozpraszaczy w miejscu pracy). Prokrastynacja w pracy to problem, który prowadzi do spadku efektywności, jakości i zadowolenia pracowników. W naukach o zarządzaniu i jakości problem ten stanowi wyzwanie wymagające systemowego podejścia, uwzględniającego zarówno indywidualne predyspozycje pracowników, jak i strukturalne rozwiązania organizacyjne.

Dr Bajcar formułuje podstawy teoretyczne zjawiska prokrastynacja w pracy w oparciu o autorską syntezę stanowisk teoretycznych aby ukazać ten fenomen od podstaw jako tendencję do irracjonalnego odwlekania zadań zawodowych i angażowania się w godzinach pracy w czynności nie związane z pracą. Ukazuje to zjawisko jako dwuwymiarowe przejawiające się w wymiarze offline (soldiering) i online (cyberslacking). Odnosi też prokrastynację do prokrastynacji ogólnej i zachowań kontrproduktywnych w pracy.

Pozytywnie oceniam omówienie teoretyczne zjawiska prokrastynacji jako bardzo ważną obecnie i będącą podstawą ważnych kierunków badawczych. Pozytywna ocena wynika z rozpowszechnienia zjawiska i jego negatywnych konsekwencji w różnych sferach życia. Mniej jest jednak prac na ten temat dotyczących pracy. Autorka uzupełnia tę lukę pisząc o przyczynach, przejawach, konsekwencjach i zarządzaniu zjawiskiem dzięki przeglądowi istniejących badań i koncepcji oraz działaniom interwencyjnym. Autorka wnosi w ten sposób wkład do nauki o zarządzaniu i jakości uzupełniając wiedzę na temat dysfunkcjonalnych zachowań organizacyjnych.

Dla nauk o zarządzaniu i jakości kluczowym wyzwaniem jest opracowanie metod przeciwdziałania prokrastynacji. Osiągnięcia dr Bajcar stanowią odpowiedź na te wyzwania. Kolejnym osiągnięciem dr Bajcar jest bowiem empiryczna weryfikacja koncepcji prokrastynacji w pracy i określenie wartości narzędzia jej pomiaru. Autorka potwierdziła dwuczynnikową strukturę prokrastynacji w pracy jako po pierwsze zachowania reprezentujące odwlekanie lub unikanie wykonania pracy na rzecz bardziej przyjemnych czynności niezwiązanych z pracą a po drugie czynniki prokrastynacji online (cyberslacking) - zachowania i angażowanie się w aktywność online niezwiązane z pracą. Narzędzie PAWS (*Procrastination at Work Scale*) zostało zwalidowane , dr Bajcar wykazała powiązania prokrastynacji w pracy z ogólną prokrastynacją i zachowaniami kontrproduktywnymi w pracy , wskazując na umiarkowaną konwergencyjność tych konstruktów. Autorski wkład to zastosowanie pomiaru behawioralnych wskaźników prokrastynacji offline i online w postaci 6 rodzajów zachowań odwlekania w wymiarze offline i 6 zachowań w wymiarze online. Uważam, że jest to osiągnięcie mające wkład w rozwój nauki o zarządzaniu i jakości gdyż empiryczna weryfikacja struktury prokrastynacji w warunkach polskich poszerzyła wiedzę na temat dysfunkcjonalnych zachowań organizacyjnych i umożliwiła ich diagnozę.

Ważne osiągnięcie to także opracowanie i weryfikacja autorskiego modelu predykcyjnego prokrastynacji w pracy opartego o model wymagań i zasobów w pracy . W pięciu przekrojowych badaniach na łącznej próbie 3628 osób Autorka potwierdziła część hipotez a część, szczególnie dotycząca moderacyjnej roli wymagań pracy nie została potwierdzona. Stwierdzono występowanie funkcji regulacyjnych predyktorów prokrastynacji o charakterze ryzyka lub ochrony przeciwko zachowaniom prokrastynacyjnym . Za ważne uważam stwierdzenie w wyniku badań, że takie cechy podmiotowe jak negatywny profil osobowości i skłonność do prokrastynacji zwiększają jej występowanie w pracy a podstawowe samowartościowanie chroni przed jej występowaniem. Autorka sugeruje istnienie krzywoliniowego związku między wymaganiami pracy a prokrastynacją. Ciekawy jest też brak potwierdzenia, że konstruktywne i wspierające przywództwo zmniejsza skłonność podwładnych do prokrastynacji co potwierdza znaczenie siły czynników podmiotowych i słabszą rolę czynników związanych z pracą na prokrastynację w pracy.

Ważne jest jeszcze jedno osiągnięcie dr Bajcar w postaci wytycznych i kierunków działań oraz strategii interwencji co ma szczególne znaczenia dla nauk o zarządzaniu i jakości To osiągnięcie związane jest z wprowadzeniem interwencji wzmacniających osobiste zasoby pracownika jak i optymalizujące wymagania i zasoby pracy. Autorka wskazuje na job crafting,

czyli przekształcanie pracy w kierunku zmniejszenia przeciążenia pracowników, stymulowanie wewnętrznej motywacji do pracy jak na przykład wzbogacanie pracy.

Mimo braku potwierdzenia niektórych zależności co oznacza, że wyniki badania nad związkami prokrastynacji mają zróżnicowany charakter, bo jedne okazały się statystycznie istotne a inne nie uważam, że wyniki badań dr Bajcar wytyczają nowe kierunki dalszych badań a pod względem metodologicznym badania nie budzą zastrzeżeń. Być może warto było głębiej przeanalizować role destrukcyjnego i konstruktywnego przywództwa ze względu na niejasny związek między zasobami przywództwa a prokrastynacją i uwzględnić relację wymagania pracy a prokrastynacja ze względu na wykrycie, że jedynie umiarkowany poziom wymagań może zmniejszyć prokrastynację. Uznaję jednak, że w monografii zaprezentowano nowe rezultaty świadczące o istotnych związkach prokrastynacji.

Wkład głównych osiągnięć naukowych dr Bajcar w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości to nurt teoretyczny w postaci wzbogacenia teorii zarządzania i organizacji o autorską systematyzację teorii i wyników badań na temat prokrastynacji, pogłębienie i poszerzenie wiedzy na temat zachowań prokrastynacyjnych i ich skutków w pracy, wskazanie na perspektywę interdyscyplinarną poprzez powiązania z psychologią. Istotny jest też wkład metodologiczny dzięki walidacji narzędzi pomiarowych i sprawdzonemu podejściu metodologicznemu do badań przeprowadzonych i planowanych. Osiągnięcia główne dr Bajcar można też docenić ze względu na ich wkład praktyczny w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości.

III. POZOSTAŁE PUBLIKCJE, REFERATY, DANE NAUKOMETRYCZNE, INNE OSIĄGNIĘCIA

III.1. Pozostałe publikacje

Niezależnie od pracy wymienionej na początku wniosku jako główne osiągnięcie, dr Bajcar wskazała jako podstawę do ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego jak wynika z dokumentacji wniosku inne osiągnięcia naukowe w trzech obszarach badawczych:

Pierwszy wskazany obszar to Cyberbumelanctwo w pracy – koncepcja, diagnoza, źródła , konsekwencje (na podstawie dwóch publikacji w języku angielskim) , drugi to Przywództwo organizacyjne i zachowania podwładnych – diagnoza, źródła, konsekwencje (na podstawie 10 publikacji w tym 8 po angielsku) a trzeci to Kompetencje strategiczne w kontekście organizacyjnym – koncepcja, diagnoza, profile, źródła konsekwencje (5 publikacji w tym 4 po angielsku i jedna monografia w języku polskim). Publikacje te zasługują na pozytywną ocenę, także dlatego że napisane po angielsku skierowane są do szerszego odbiorcy ale także dlatego, że wiążą się z głównym osiągnięciem dr Bajcar szczególnie te dotyczące Cyberloafingu (cyberbumelanctwa) i jego negatywnego znaczenia w pracy przy czym jego źródła tkwią w środowisku pracy i wysokim poziomie stresu. Dr Bajcar wraz z dr Babiak są autorkami narzędzi i są to pierwsze badania na ten temat w Polsce.

Podobnie cykl publikacji dotyczący przywództwa. Zarówno w nurcie teoretycznym jak i praktycznym publikacje te mogą stać się podstawą rozważań nad szeroką rolą przywództwa także w zapobieganiu prokrastynacji i cyberloafingowi.

Trzeci cykl publikacji dotyczący kompetencji strategicznych wnosi wartość do rozumienia profilu aktywności strategicznej, implikacji praktycznych dla zarządzania zasobami ludzkimi i zależnością od źródeł podmiotowych i organizacyjnych.

Powyższe osiągnięcia wnoszą wkład w rozwój dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości.

Z dokumentacji wynika, że oprócz powyższych głównego i innych wyżej omówionych osiągnięć dr Bajcar jest autorką publikacji dotyczących cyberzachowania (cyberloafing i cyberchondria) 3 publikacje , Interakcji człowiek-komputer w pracy (4 publikacje), Zainteresowania zawodowe (6 publikacji), Orientacja temporalna i percepcja dystansu czasowego 12 publikacji.

Wiekszość prac opublikowana jest w języku angielskim co pozytywnie oceniam a tematyka jest ważna i wspiera główne osiągniecia.

III.2. Dane naukometryczne o cytowanych publikacjach.

W dokumentacji ujęto następujące dane naukometryczne dotyczące cytowania publikacji dr Bajcar 2000-2024.

1.Liczba cytowania publikacji wg bazy Scopus: 154

h-index 6

2. Liczba cytowań według bazy Research Gate 434

3. Sumaryczny Impact Factor wg wykazu 4 lipca 2024 21,50.

Impact Factor dotyczy rangi czasopism w których opublikowano artykuły i oceniam że artykuły zostały dostrzeżone w środowisku badaczy, na przykład szczególnie te opublikowane w wydawnictwie *Routlege, Frontiers in Psychology, Personality and Individual Differences.*

III.3. Współpraca w zespołach badawczych referaty na konferencjach, staż naukowy

Analiza dokumentacji wykazała, że dr Bajcar uczestniczyła w pracach 3 zespołów badawczych: z badaczami z Uniwersytetu w Neapolu, z badaczami Uniwersytetu Wrocławskiego i Uniwersytetami Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu. Efektem współpracy są opublikowane artykuły w języku angielskim, zamieszczone w czasopismach o randze międzynarodowej.

Dr Beata Bajcar odbyła ponad roczny staż naukowy na Uniwersytecie SWPS. Zrealizowane badania zostały opublikowane w monografii wydanej w liczącym się w skali międzynarodowej wydawnictwie *Routledge*.

Dr Bajcar uczestniczyła w 53 konferencjach naukowych w kraju i zagranicą, opublikowała 6 referatów indeksowanych w bazie Web of Science oraz 7 referatów opublikowała w innych materiałach konferencyjnych. Opracowała też 27 recenzji w czasopismach o zasięgu międzynarodowym jak na przykład *Journal of Managerial Psychology* (IF 3,1), *PLOS ONE* (2,9), *Computers in Human Behavior* (IF 9,0) i in.

III.4. Osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne, popularyzatorskie.

Dr Beata Bajcar posiada bogate doświadczenie dydaktyczne, była promotorem 140 prac magisterskich. Aktywnie uczestniczy w życiu Wydziału Zarządzania Politechniki Wrocławskiej i podejmuje różne funkcje organizacyjne (np. Przewodniczącej Komisji etyki badan naukowych). W ramach popularyzacji nauki wygłosiła cykl wykładów związanych z funkcjonowaniem człowieka w pracy oraz prowadziła warsztaty. Brała udział jako wykonawca w przedsięwzięciach komercjalizujących naukę w ramach projektów przeznaczonych dla gospodarki.

IV. KONKLUZJA RECENZJI

W odniesieniu do wniosku habilitacyjnego dr Beaty Bajcar moja opinia jest pozytywna. Uważam, że dr Beata Bajcar uzyskała wartościowe poznawczo wyniki badan przedstawione w monografii o zasięgu międzynarodowym. Dorobek został zaprezentowany w polskim i międzynarodowym środowisku badaczy zajmujących się tematem prokrastynacji i zachowań prokrastynacyjnych jak sądzę skutecznie o czym świadczą wskaźniki naukometryczne i ranga czasopism w których teksty zostały opublikowane i sądzę, że dr Bajcar wniosła dzięki swoim głównym osiągnięciom naukowym swój wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości.

Wszystko to skłania mnie do stwierdzenia, że rozprawa habilitacyjna *Understanding Procrastination at Work. Individual and Workplace Perspectives*. Routledge. Book series: Routlege Advances in Management and Business Studies **dr Beaty Bajcar spełnia kryteria Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Art. 219. 1. Pkt 2 i wnioskuję o nadanie Beacie Bajcar stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.**

4.03.2025 r. B. Kwiecień