

Poznań, dnia 13 stycznia 2015 roku

dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak
Instytut Psychologii
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Opinia

o dorobku naukowym i rozprawie habilitacyjnej pt.: „Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje” Pani dr Elżbiety Turskiej z Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego

Uwagi ogólne

Pani dr Elżbieta Turska jest absolwentką psychologii (magisterium w roku 1979) Uniwersytetu Rostowskiego (Wydział Filozoficzny), gdzie ukończyła specjalność psychologia inżynierska. W roku 2000 uzyskała – na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego - tytuł doktora nauk humanistycznych (w zakresie psychologii). Rozprawę doktorską pt.: „Atrybucje przyczyn własnego bezrobocia a zmiany planów życiowych” napisała pod kierunkiem prof. dr hab. Zofii Ratajczak. Przez pierwsze lata po magisterium pracowała jako asystent na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UŚ (do 1986 roku). W okresie tuż przed doktoratem pracowała w poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Bytomiu a w 1997 roku została nauczycielem w Kolegium Nauczycielskim w Bytomiu (gdzie jest zatrudniona do dziś). Od 2001 roku jest adiunktem na Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego.

Ocena osiągnięcia naukowego stanowiącego podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego

Pani dr Elżbieta Turska wskazuje na monografię pt.: „Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje”, wydaną w 2014 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, jako na osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego, zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. (z późniejszymi zmianami) o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Recenzję wydawniczą przygotował prof. dr hab. Augustyn Bańka, który jest wybitnym polskim specjalistą w obszarze doradztwa karier.

Oceniam tę monografię wysoko, stanowi ona wnikliwą analizę problemu gromadzenia kompetencji przydatnych w przyszłej karierze. Zanim przejdę do uwag szczegółowych chcę podkreślić, że Habilitantka podjęła się realizacji bardzo ambitnego i rozległego projektu badawczego. Postawiony problem może wydawać się pozornie mało odkrywczy, ale skonstruowany przez Autorkę model badawczy pokazuje jego skomplikowany i złożony charakter.

Dr Turska głównym przedmiotem swoich analiz czyni „gromadzony w okresie przedzawodowej aktywności kapitał kariery zawodowej przeznaczony do zainwestowania w zatrudnienie”. Problematyką zmieniających się wzorców kariery zawodowej i przemian pracy we współczesnych organizacjach zajmuje się już od dłuższego czasu, jej dotychczasowe publikacje pokazały, że jest wnikliwym obserwatorem zachodzących przemian i że w chaotycznym świecie potrafi dostrzec logiczny porządek. Było to wystarczającym powodem, by z ciekawością przystąpić do lektury pracy, mającej być zwieńczeniem jej dotychczasowej działalności naukowo-badawczej.

Monografia obejmuje dwie zrównoważone części i jest złożona w sumie z 12 rozdziałów. Rozdział pierwszy stanowi krótkie wprowadzenie w problematykę. Habilitantka przybliżyła w nim zagadnienia związane z wyborami zawodu i kariery, dokonywanymi przez ludzi oraz pokazuje, na czym polegają zmiany modelu kariery. W rozdziale drugim Autorka opisuje popularyzowaną w Polsce i rozwijaną przez A. Bańkę koncepcję kapitału kariery. Kapitał to wartość inwestycyjna, środek do realizacji celów. Badacze często posługują się zamiennie terminami „kapitał” i „zasoby” (np. Dr Turska pisze na s. 43, że „kapitał kariery jest ważnym zasobem człowieka”). Ja wolałabym używać określenia „zasoby”, które w psychologii ma już ugruntowaną pozycję, doczekało się swoich koncepcji i ma pozytywne znaczenie. Pojęcie „kapitał” odnoszące się do ludzi to termin z pogranicza ekonomii i socjologii, choć od pewnego czasu rośnie jego popularność i wśród psychologów, nie jest to zatem uwaga krytyczna a raczej osobisty komentarz.

Rynek pracodawcy zgłasza zapotrzebowanie na określony typ absolwenta, młodzi ludzie oczekują, że w trakcie studiów uzyskają wiedzę i kompetencje mające dużą wartość praktyczną, jednak, jak celnie zauważa Elżbieta Turska, „bez inwestycji w gromadzenie różnych rodzajów kapitału, których posiadanie potwierdzają formalne dokumenty (dyplomy, świadectwa), nie sposób dziś realizować satysfakcjonującej kariery”. Niestabilne warunki rynkowe, jak pisze dalej Autorka, „nie ułatwiają dziś przewidywania, jaki rodzaj kapitału kariery warto gromadzić w okresie edukacji, by z większym sukcesem wymienić go na pracę” (s. 41). Badanie pilotażowe Autorki miało przynieść odpowiedź na pytanie, co robią dziś młodzi ludzie (studenci), aby zwiększyć swoje szanse na osiągnięcie sukcesu w przyszłej karierze. Na podstawie analizy uzyskanych wyników wyróżniła cztery rodzaje gromadzonego przez nich kapitału kariery: edukacyjny, doświadczenia zawodowego, przedsiębiorczości i językowy. Stanowi to interesującą propozycję.

W rozdziale trzecim Autorka opisuje proces gromadzenia kapitału kariery jako „rodzaj celowej aktywności jednostki”. Autorka przedmiotem zainteresowania czyni „strategie, które

wybierają młodzi ludzie w okresie ich edukacji”, to, w jaki sposób formułują cele i jaki to ma wpływ na ich funkcjonowanie. Opiera się przy tym na koncepcji z nurtu poznawczej psychologii społecznej, opracowanej przez G. Wieczorkowską. W swoim modelu badawczym podjęła „próbę odpowiedzi na pytanie o związek indywidualnego stylu działania ze zgromadzonym przez młodych ludzi kapitałem kariery oraz z przewidywanym sposobem dalszego funkcjonowania zawodowego” (s. 110). Sformułowanie celu (a także podejmowanie decyzji, planowanie działań) wskazuje na szerokość obszarów akceptacji, odrzucenia i neutralności. Różnice w ich szerokości pozwalają, według Wieczorkowskiej, na wskazanie, jakie określona osoba stosuje strategie aktywności: przedziałowe czy punktowe. Wartość adaptacyjna stylów aktywności jest zależna od właściwości środowiska, oba wyróżnione style mają swoje mocne i słabe strony. Elżbieta Turska, projektując swoje badania, poszukiwała odpowiedzi na pytanie również o regulacyjną rolę stylów w budowaniu kapitału kariery. Uważny czytelnik może zadać pytanie, dlaczego Autorka używa zamiennie określeń strategie i style, nieco światła na to może rzucić zdanie ze str. 112, gdzie Habilitantka pisze, że „dla niektórych osób często stosowane strategie uzyskują autonomię funkcjonalną, stając się jedynymi preferowanymi sposobami zachowania”.

Czy proces gromadzenia kapitału kariery stanowi, jak twierdzi Dr Turska, rodzaj celowego działania? Tu bym polemizowała. Nie jestem przekonana, by gromadzenie kapitału kariery można było zawsze uznać za aktywność celową, polegającą, jak pisali Lanthaler i Zugmann, na stałym powiększaniu kapitału kompetencyjnego dzięki określonym sposobom inwestowania, na „byciu przedsiębiorcą własnego Ja i zarządzaniu swoją karierą”. Działania związane z budowaniem kapitału kariery mają, niestety, również charakter przypadkowy i nie do końca przemyślany, decyzje nie zawsze są podejmowane w sposób racjonalny, gdyż inaczej nie mielibyśmy tylu absolwentów kierunków dających znikome szanse na znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

Nawiążę do cech celów, wyróżnionych przez Z. Zaleskiego (na którego koncepcję powołuje się Autorka) i zapytam o motywacyjną funkcję celów związanych z karierą. Czy mają one wartość stymulującą, jeżeli są ogólne a nie konkretne, coraz trudniejsze do osiągnięcia i coraz mniej realistyczne a czasami też nie w pełni akceptowane? Cele krótkoterminowe są wyraźniejsze, łatwiej jest konstruować plany i strategie ich realizacji, wyznaczone są, w przypadku osób badanych, harmonogramem studiów, które tworzą, jak to określiła Elżbieta Turska, „scenariusz życia”. Cele bardziej odległe są siłą rzeczy rozmyte, młodzi dają się zatem ponieść zdarzeniom, co raczej nie dziwi, biorąc pod uwagę dynamikę przemian i wszechogarniającą nas niepewność (baumanowska „płynna rzeczywistość”). Stawianie celów w sposób konkretny a nie ogólny i tworzenie planów realizacyjnych to duży problem u przedstawicieli młodego pokolenia, trudno „zarządzać swoją karierą”, jeżeli mają oni słabe rozeznanie nie tylko w sytuacji na rynku pracy, ale też własnych priorytetów. Odwołam się do typologii zaproponowanej przez Briscoe’a i Halla (Habilitantka deklaruje w pracy, że szczególną uwagę poświęca ich modelowi kariery): młodzi

dorośli to nie tylko „architekci kariery”, ale może nawet częściej „zagubieni” i „wędrowcy”, ich osiągnięcia są zależne od okoliczności i nadarzających się okazji niż własnego wpływu i kontroli. Niestety, ze względu na przesunięcie odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy z organizacji na pracownika, co Dr Turska wielokrotnie w swoich publikacjach poruszała, współczesny rynek pracy wymaga od pracowników wcześniejszego planowania i uczenia się kierowania własną karierą, zaangażowania i aktywności. Z tego też, między innymi, powodu niezwykle interesujące były dla mnie wyniki prezentowanych przez Habilitantkę badań.

W rozdziale czwartym dr Elżbieta Turska analizuje rolę czynników wewnętrznych i zewnętrznych w procesie wyboru zawodu i w planowaniu kariery: cechy rodziny pochodzenia (głównie wykształcenie rodziców), uwarunkowania osobowościowe, wartości (pracy i zawodowe) i wspomniany już indywidualny styl aktywności. Można się spierać, czy osobowość ma znaczenie dla wyjaśniania działania (funkcjonowania zawodowego), a przynajmniej czy mają znaczenie ogólne czynniki Wielkiej Piątki. By na nie odpowiedzieć, wystarczy spojrzeć na wartości współczynników ścieżek w prezentowanych przez Habilitantkę wynikach, kształtują się one na poziomie mniejszym od 0,1, ale są istotne statystycznie z uwagi na wielkość próby. Autorzy tej koncepcji osobowości nie uwzględnili w niej najważniejszych autoewaluacji, które już tradycyjnie w psychologii wiąże się z efektywnym funkcjonowaniem (np. poczucie własnej skuteczności). Ale jest to problem, co do którego od wielu lat toczy się dyskusja na łamach światowej literatury i zagadnienie do dyskusji w środowisku naukowym.

Wśród zewnętrznych uwarunkowań kapitału kariery Habilitantka wymienia wykształcenie rodziców, sytuację materialną, czy zależność badanych. Myślę, że warto byłoby uwzględnić również poziom bezrobocia, czy ocenę sytuacji na rynku pracy. Habilitantka wyróżnia podobną zmienną w postaci oczekiwań związanych z karierą zawodową, formułowanych przez osoby o określonym poziomie zgromadzonego kapitału, ale jest to traktowane jako skutek a nie przyczyna, „określony stan rzeczy, którego jednostka oczekuje w przyszłości”. Pokazuje to jednak, jak skomplikowane spiralne zależności występują pomiędzy analizowanymi przez Autorkę czynnikami.

Rozdział piąty jest zatytułowany „Wchodzenie w dorosłość - szanse i zagrożenia”. Tu odczuwałam niedosyt, to tylko 5 stron tekstu. Analizy Autorki dotyczą okresu „wschodzącej (wyłaniającej się) dorosłości”, szkoda, że tak mały nacisk w zarysie problemu kładzie na przedstawienie ujęcia rozwojowego, zwłaszcza że używa pojęć z tego obszaru (np. tranzycja), mam na myśli uwzględnienie takich zagadnień, jak np. kryzysy rozwojowe, czy problem odraczania dorosłości. Dr Turska pisze równocześnie, że „zdecydowanie mniej jest badań poświęconych temu okresowi”. Rzeczywiście, mogę się z Habilitantką zgodzić, dlatego trochę mnie dziwi, że pomija prace niektórych polskich psychologów, którzy prezentują wyniki badań dotyczących problemu tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy (np. E. Kasprzak, czy A. Hauzińskiego). Muszę jednocześnie zaznaczyć, że Habilitantka odwołuje się do bogatej literatury, często prezentuje

wyniki badań polskich autorów i ma, oczywiście, pełne prawo do doboru wyników uzyskanych przez innych badaczy, które miałyby ilustrować prezentowane treści.

Praca jest wyraźnie podzielona na dwie części, w części pierwszej, teoretycznej, prezentowane są kluczowe zagadnienia problematyki kapitału kariery (tu dodałabym jeszcze, jak w tytule części drugiej: „ludzi młodych”), natomiast w części drugiej Habilitantka prezentuje wyniki badań własnych. Część teoretyczna jest wręcz elegancka, napisana ładnym językiem, w interesujący sposób, Autorka z lekkością powołuje się na różne koncepcje teoretyczne i prezentuje wyniki badań. Nie mam najmniejszych wątpliwości, że monografia będzie często cytowana przez innych badaczy z uwagi na trafność doboru treści i przejrzystość wyводу. Habilitantka wykazuje się zdolnością krytycznej analizy prezentowanego z niezwykłą starannością materiału i dokonuje ciekawych przemyśleń. W części empirycznej znalazłam kilka uwag, które skłaniają mnie do stwierdzenia, może na zasadzie kontrastu, że stanowi ona słabszą stronę recenzowanej książki.

Głównym celem przeprowadzonych przez dr Elżbietę Turską badań był opis kapitału kariery zgromadzonego (posiadanego) przez ludzi młodych. W zaprezentowanym na s. 127 modelu badawczym znajdują się zarówno czynniki wewnętrzne i kontekstowe, uznane przez Habilitantkę za „znaczące determinanty gromadzenia kapitału kariery”, jak i konsekwencje (oczekiwania i zamierzenia zawodowe). Autorka postawiła kilka hipotez dotyczących różnic pomiędzy osobami o niskim i wysokim poziomie kapitału kariery, dotyczyły one zarówno zmiennych stanowiących jego uwarunkowania, jak i konsekwencje. Habilitantkę interesował również związek pomiędzy zgromadzonym kapitałem kariery a wysiłkiem i zaangażowaniem wkładanym w ten proces oraz zadowoleniem z własnego przygotowania do wejścia na rynek pracy. Są one wzajemnie uwarunkowane i trudno mówić o jasnych zależnościach przyczynowo-skutkowych. W części, w której prezentowane są założenia i cele badania, dr Turska dokładnie uzasadnia sformułowanie hipotez dotyczących uwarunkowań i konsekwencji, dlatego zbyt pobieżne potraktowanie zmiennych wysiłku, zaangażowanie i zadowolenie może budzić niedosyt. Nie jest dla mnie również jasne, dlaczego te trzy zmienne zostały umieszczone w części modelu zatytułowanej kapitał. Jeżeli można podać uzasadnienie dla wyróżnienia zmiennych związanych z bieżącą aktywnością związaną z gromadzeniem karier i z odczuciami z tym związanymi, to takie umieszczenie na ilustracji mogłoby sugerować, że Autorka utożsamia je z kompetencjami istotnymi dla realizowania skutecznej kariery zawodowej (a taka była definicja kapitału kariery). Model prezentowanych związków, do tej pory tak klarowny, w tej części wydaje się mniej jasny.

Podobnie nie rozumiem, dlaczego Autorka dzieli grupę osób badanych na dwie podgrupy ze względu na poziom tytułowej zmiennej. Na etapie stawiania pytań i formułowania hipotez nie zostało to uzasadnione. Mogę się domyślać, że wyniki bardzo drobiazgowej analizy wszystkich pojedynczych zależności pomiędzy zmiennymi, mającymi stanowić uwarunkowania kapitału kariery będą bardziej czytelne, gdy wyróżnimy dwie skrajne podgrupy i zestawimy ich wyniki. Interesowało

mnie zatem kryterium takiego przyporządkowania do obu podgrup - na podstawie mediany, dwa skrajne kwartyle? Czy wyniki powyżej wartości mediany są automatycznie wysokie? A co w przypadku, gdy badani uzyskują głównie niskie wyniki? Podział na podgrupy byłby też uzasadniony, gdyby rozkład wyników był nietypowy. Jednak Autorka nie podaje informacji dotyczących rozkładu, pozostaje tylko wierzyć, że wie co robi, nie zaspokoiwszy swojej ciekawości. Dr Turska podaje kryterium wyróżniania podgrup dla każdego rodzaju kapitału kariery osobno. Największe wątpliwości mam w stosunku do przyjętego pomiaru kapitału edukacyjnego. Habilitantka opiera się na wskaźniku ilościowym, tj. liczbie realizowanych kierunków studiów, pomija natomiast wskaźniki jakościowe. Trudno jest mi się zgodzić z twierdzeniem, że wysoki kapitał kariery mają studenci, jak to zostało nazwane, „dwukierunkowi” a niski studenci „jednokierunkowi”. Osoby studiujące jeden kierunek, który jest bardzo obciążający, wykluczający możliwość podejmowania innych aktywności (np. medycyna) mogą uzyskać dyplom dużo bardziej liczący się na rynku pracy niż dwa dyplomy osób studiujących kierunki kształcące potencjalnych bezrobotnych. Trzeba mieć na względzie też to, że motywacja do podjęcia studiów na drugim kierunku może wynikać z postrzeganych problemów ze znalezieniem pracy po ukończeniu studiów na kierunku wybranym jako pierwszy. Dodatkowo obraz może zacięrać to, że drugim kierunkiem studiów w badaniu dr Turskiej mogą być studia uzupełniające magisterskie dla osób po licencji. Czy zatem można mówić, że absolwenci medycyny mają niski kapitał kariery, natomiast osoby po licencji z politologii, realizujący studia drugiego stopnia na kierunku zarządzanie mają wysoki kapitał kariery? Nie byłabym pewna. Uważam, że lepszym kryterium oceny poziomu kapitału edukacyjnego byłaby subiektywna ocena atrakcyjności rynkowej efektów kształcenia na studiowanym kierunku (podobnie jak to mierzy np. Bańka za pomocą jednej z podskal Kwestionariusza Samoskuteczności w Karierze, myślę o poczuciu kompetencji edukacyjnych). Tym bardziej, że w innym przypadku Habilitantka bierze pod uwagę również wskaźniki jakościowe - wskaźnikami kapitału językowego jest nie tylko liczba znanych badanemu języków, ale też subiektywna ocena poziomu zaawansowania każdego z tych języków.

Z punktu widzenia czytelnika byłoby interesujące, gdyby Habilitantka wyróżniła zmienną latentną kapitał kariery (której wskaźnikami byłyby cztery jego rodzaje, potraktowane jako zmienna ciągła). Ciekawe by były także rozważania dotyczące modelu kapitału kariery, nie wiemy nic na temat wzajemnych powiązań pomiędzy poszczególnymi rodzajami kapitału kariery i czy konstytuują one zmienną kapitał kariery. Nie wiem, na ile jeszcze są czytelne wykresy stanowiące „całościowy obraz istotnych efektów” dla każdego z typów kapitału kariery (nota bene uwzględniający również niektóre nieistotne zmienne, wiele istotnych statystycznie, ale praktycznie nic nie wyjaśniające z uwagi na wielkość efektu). Nie są też konsekwentnie umieszczane zmienne na wykresach, np. na schemacie 2 umieszczono wykształcenie rodziców i wykształcenie matki a na schemacie 3 widzimy wykształcenie ojca. Jeżeli prezentowane byłyby tylko zmienne istotnie

związane z kapitałem kariery, to pojawia się pytanie, co na schemacie 2 robią zmienne płeć, czy sytuacja materialna, nieistotne dla wyjaśniania żadnego z wyróżnionych typów kariery? Może warto byłoby pokusić się o uproszczenie modeli? Na przykład, uwzględnić zmienną latentną osobowość zamiast prezentowania pięciu ścieżek dla czynników osobowości i określonego kapitału kariery? Moim zdaniem, schematy mają ułatwiać zrozumienie uzyskanych wyników, teraz widzimy na nich głównie to, z jak trudnym zadaniem mierzyła się dr Elżbieta Turska.

Muszę też stwierdzić, że moim zdaniem ze szkodą dla badania było „pogarszanie” uzyskanych wyników poprzez ich dychotomizację, czy mierzenie zmiennych za pomocą jednopozycyjnych skal. Wykorzystanie zmiennych ilościowych umożliwiłoby Autorce weryfikację modeli (i to nie tylko za pomocą wspomnianego z żalem przez Habilitantkę wskaźnika χ^2).

Dr Elżbieta Turska postawiła sobie ambitne zadanie weryfikowania zależności przyczynowo-skutkowych, ale badanie nie było podłużne, zatem próbowała dokonać tego z a pomocą zaawansowanej analizy wyników. W tym celu przeprowadzono analizę ścieżek. Niestety, projektując badania musimy już zawczasu planować, jakiego rodzaju analiza będzie przeprowadzana, uwzględniać odpowiednią liczebność próby, dokonywać odpowiedniej operacjonalizacji zmiennych itd. Modelowanie równań strukturalnych to bardzo wymagająca metoda: wykorzystane zmienne muszą spełnić określone założenia (zmienne ilościowe, które powinny mieć rozkład normalny), w przeciwnym razie wyniki będą niestabilne, obarczone dużym błędem. Możemy ewentualnie zastosować inny sposób estymacji, np. za pomocą metody, która wymaga dużych prób (większych znacznie od dużej próby uzyskanej przez Habilitantkę). Jak widać, dr Turska skorzystała z wyrafinowanej metody estymacji, która, jak sądzę, pozwoliła Jej przeprowadzić zamierzone analizy i która najprawdopodobniej radzi sobie ze wspomnianymi ograniczeniami zmiennych. Nie znamy parametrów dopasowania modeli, więc nic na temat wartości zaproponowanych modeli nie możemy powiedzieć. Prezentowane są też w pracy wartości współczynników, które przy takiej dużej próbie są istotne przy bardzo niskiej wartości, jak widzimy np. współczynnik ścieżki między neurotycznością a kapitałem doświadczenia zawodowego wynosi - 0,017, ale jaka jest wielkość takich efektów?

Pewien niedosyt wywoływać może też dyskusja uzyskanych wyników. Tak rozbudowane i wielowątkowe badanie, wyniki prezentowane bardzo szczegółowo, nie doczekały się równie dokładnej interpretacji wyników, jak gdyby Autorce nie starczyło już siły lub czasu. Uzyskujemy w podsumowaniu głównie informacje na temat tego, które zmienne były istotnymi predyktorami poszczególnych rodzajów kapitału kariery. Mnie natomiast interesowałoby, jakie dr Turska ma na ten temat przemyślenia, jakaś próba syntezy uzyskanych rezultatów i bardziej szczegółowa dyskusja. Tym bardziej, że w pierwszej części książki Habilitantka udowodniła swoją dojrzałość naukową, wykazując się wnikliwością i trafnością sądów.

Pomimo wskazanych powyżej zastrzeżeń co do sposobu podejścia do badań, uważam, że przyniosły one jednak interesujące wyniki. Pozwalają wskazać psychologiczne uwarunkowania kapitału kariery i rzucają także nowe światło na kwestię następstw dokonywanych inwestycji w rozwój osobisty. Mocną stroną przeprowadzonych badań jest też fakt, że objęły one dużą próbę. Autorka w zasadzie poradziła sobie z wielością analizowanych uwarunkowań. Mimo sygnalizowanych usterek pozytywnie oceniam wysiłek badawczy Autorki.

Podsumowując przedstawione uwagi dotyczące oceny prezentowanej monografii, muszę wyraźnie podkreślić, że stanowi ona ważną pozycję, zawiera interesujące rozważania dotyczące regulacyjnej roli zgromadzonego kapitału kariery a zaproponowany przez Autorkę model badawczy postawił przed nią ambitne zadanie. Słabszą stroną jest jego empiryczna weryfikacja, z czego Habilitantka zdaje sobie sprawę, pisząc iż udało jej się wyjaśnić funkcjonowanie badanych w „sposób zadowalający, ale nie satysfakcjonujący”. **Moja ocena monografii przedstawionej przez dr Elżbietę Turską jako osiągnięcie naukowe, na podstawie którego stara się o nadanie stopnia doktora habilitowanego jest pozytywna.**

Ocena dorobku naukowo-badawczego

Po doktoracie pani dr Elżbieta Turska opublikowała 41 prac, w tym:

- 3 monografie (wliczając monografię habilitacyjną),
- 6 artykułów,
- 26 rozdziałów w monografiach zbiorowych, z czego jeden rozdział jest zamieszczony w publikacji w języku angielskim.

Dr Turska jest jedyną autorką 22 z wyżej wymienionych prac (w tym 2 monografii) i współautorką 3 artykułów naukowych oraz 1 monografii (wkład szacowany na 33-50%). Należy zaznaczyć, że jeden artykuł, którego jest współautorką, został opublikowany w czasopiśmie z listy JCR (*Journal of Business Ethics*) a 5 w innych czasopismach punktowanych (*Czasopismo Psychologiczne* i *Chowanna*). Brak jest w dorobku artykułów w czasopismach z listy ERIH.

Połowa artykułów ma charakter empiryczny (zaprezentowane w nich zostały wyniki badań własnych), pozostałe mają charakter przeglądowy. Aż w 17 rozdziałach przedstawia badania własne, nie opublikowane wcześniej innych czasopismach.

Wskaźniki bibliometryczne kształtują się następująco:

- Sumaryczny *impact factor* według listy Journal Citation Reports (JCR), zgodnie z rokiem opublikowania: 1,253
- Indeks Hirscha według bazy Web of Science (WoS): 2

Powyższe wskaźniki są dość niskie, ale ilościowo jest to dorobek wystarczający, choć minimalnie spełniający kryteria habilitacyjne. Trzeba jednak podkreślić jakość całego dorobku - jego wagę naukową oraz praktyczną (nie w sensie prostych aplikacji, ale podejmowania i analizowania trudnych i ważnych problemów społecznych).

Wszystkie monografie i większość dołączonych artykułów naukowych wydają mi się interesujące, zmuszają do refleksji i ukazują podejmowane problemy z wielu perspektyw. Zainteresowania naukowe pani dr Turskiej są spójne, choć nie monotematyczne. Szczególnie ciekawe i poznawczo wartościowe są teksty dotyczące problemów karier ludzi młodych (przedsiębiorczości studentów, kompetencji kariery i innych), w których Autorka wykorzystuje też swoje spostrzeżenia z okresu, kiedy pracowała jako doradca zawodowy. Interesujące, zwłaszcza teraz, z perspektywy czasu, wydają się też artykuły z obszaru psychologii bezrobocia. W poruszanej problematyce widać też, że dla dr Turskiej jest ważny nie tylko walor poznawczy, ale i aplikacyjny, kilka prac (w tym monografia „Od zabawy do pracy”) dotyczy różnych form pomocy psychologicznej. Najwyżej w całym dorobku oceniam monografię przygotowaną we współpracy z dwójką wybitnych polskich psychologów pracy, Z. Ratajczak i A. Bańką pt.: „Współczesna psychologia pracy i organizacji”. Cechuje się dużą dojrzałością i głębią dokonywanych analiz. Najwyżej punktowana w dorobku publikacja dotyczy ostatniej grupy zagadnień, którymi zajmowała się Habilitantka, a mianowicie niepożądanych zjawisk i konsekwencji aktywności zawodowej pracowników. W artykule (przygotowanym we współpracy z I. Pilch) analizuje zachowania o charakterze mobbingu z perspektywy sprawców i ofiar przemocy. Jest to nietypowe podejście do analizy tego typu problemów, w którym widać inspirację pomysłem A. Chudzickiej-Czupały (również z katowickiego ośrodka) uwzględniania podczas analizy zachowań nieetycznych w biznesie perspektyw ofiary, sprawcy i świadka.

Chociaż w dorobku można wskazać na zbyt małą liczbę artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowych, w pewien sposób rekompensuje to duża liczba rozdziałów w monografiach zbiorowych. W większości są to prace empiryczne, co jest raczej mało typowe dla rozdziałów w książkach. Poziom zaplanowania badań, analizy statystycznej oraz interpretacji uzyskanych wyników świadczy o wystarczających kompetencjach metodologicznych Autorki i Jej gotowości do samodzielnego organizowania pracy zespołów badawczych. Muszę jednak zauważyć, że dopiero w monografii habilitacyjnej dr Turska zdecydowała się na wykorzystanie bardziej zaawansowanych metod analizy statystycznej.

Skromnie przedstawia się też dorobek Habilitantki, jeśli chodzi o udział w projektach badawczych. Pani dr Turska uczestniczyła jako wykonawca w dwóch projektach badawczych (krajowym i międzynarodowym), nie kierowała jednak żadnym projektem badawczym. Tę część dorobku należy uznać za słabszą. Należy jednak wskazać, że podejmowane przez Habilitantkę problemy badawcze są ważne a liczba opublikowanych prac empirycznych w punktowanych

czasopismach rosła w ostatnich latach, co wskazuje na dopracowywanie warsztatu metodologicznego, można zatem mieć nadzieję, że aktywność dr Turskiej w pozyskiwaniu środków na badania zwiększy się.

Podsumowując, pomimo pewnych wątpliwości (stosunkowo niskie wartości wskaźników bibliometrycznych, mała aktywność Habilitantki w pozyskiwaniu środków na badania, przewaga rozdziałów w pracach zbiorowych) **oceniam dorobek naukowo-badawczy dr Turskiej za wartościowy i spełniający wymagania habilitacyjne w stopniu wystarczającym.**

Ocena działalności dydaktycznej, organizacyjnej, popularyzatorskiej oraz innych dokonań (w tym współpracy międzynarodowej)

Habilitantka ma bardzo bogate i co ważne – bardzo różnorodne doświadczenia dydaktyczne a jej zajęcia są wysoko oceniane przez studentów. Jest autorką (lub współautorką) różnych materiałów dydaktycznych (6 publikacji). Realizuje wraz ze studentami spotkania warsztatowe dla młodzieży z zakresu wyboru zawodu i planowania kariery. Przez wiele lat prowadziła zajęcia na różnych studiach podyplomowych organizowanych przez Uniwersytet Śląski oraz inne uczelnie. Była promotorem ponad 100 prac magisterskich i ponad 200 prac dyplomowych. Jej działalność dydaktyczna, oprócz prowadzenia zajęć i przygotowywania materiałów dydaktycznych, obejmuje również prace nad organizacją dydaktyki w trosce o jej wysoką jakość: uczestniczy w pracach zespołu ds. jakości kształcenia i jest współorganizatorem studiów podyplomowych.

Była inicjatorem i przez dwa lata opiekunem studenckiego koła menedżerskiego, sprawowała opiekę naukową nad studentami MISH i stypendystami programu rządowego.

Habilitantka aktywnie reprezentuje naukę polską, biorąc czynny udział w 11 konferencjach międzynarodowych. Podobnie było w przypadku krajowych konferencji tematycznych, uczestniczyła czynnie w 20 konferencjach i sympozjach ogólnopolskich. Popularyzowała naukę, występując w 13 konferencjach lokalnych. Zajmuje się popularyzacją wiedzy psychologicznej w bardzo ciekawych formach, m. in.: wygłasza wykłady, prowadzi seminaria i warsztaty dla różnych odbiorców w środowisku lokalnym, publikuje artykuły (w Bytomskich Zeszytach Pedagogicznych).

Na uwagę wskazuje aktywna współpraca międzynarodowa, Habilitantka współpracowała (i aktualnie współpracuje) z Uniwersytetem w Kijowie. Nawiązała też aktywną współpracę z Cowan University, skąd otrzymała zaproszenie do uczestnictwa w projekcie badawczym dotyczącym przemocy w miejscu pracy.

Jej działalność naukowa zyskała uznanie - dr Turska za swą działalność naukowo-badawczą otrzymała trzy nagrody Rektora (dwie II i jedną III stopnia) i jedno wyróżnienie w ramach indywidualnej ewaluacji działalności naukowej.

Działalność dr Turskiej dotyczy jeszcze innych obszarów. Wykonała też ekspertyzę dla jednego ze śląskich urzędów miasta i dwukrotnie uczestniczyła w zespołach eksperckich. Jest członkiem krajowych stowarzyszeń naukowych i pełni funkcję sekretarza w śląskim oddziale Narodowego Forum Doradztwa Kariery. Za swą działalność organizacyjną na rzecz macierzystego wydziału była dwukrotnie nagradzana przez Rektora UŚ (nagrody II i III stopnia), otrzymała też Złoty Krzyż Zasługi i nagrodę I stopnia Ministra Edukacji Narodowej.

Podsumowując, tę część dorobku dr Elżbiety Turskiej uważam za **w pełni wystarczającą do wystawienia pozytywnej oceny.**

Konkluzja

Ocena moja, dokonana na podstawie analizy dostarczonych dokumentów oraz analizy dorobku naukowego, opublikowanego po uzyskaniu stopnia doktora, tj. w latach 2000-2014, ze szczególnym uwzględnieniem rozprawy habilitacyjnej **jest pozytywna**. Oceniam wysoko wartość poznawczą dorobku naukowego, tak w postaci artykułów empirycznych, jak i analityczno-krytycznych rozpraw naukowych. Po rozważeniu zarówno mocnych stron dorobku Habilitantki, jak i tych słabszych, stwierdzam, że **zarówno dorobek naukowy, dydaktyczno-organizacyjny jak i rozprawa habilitacyjna dr Elżbiety Turskiej odpowiadają warunkom** określonym przez *Ustawę o stopniach naukowych i tytule naukowym* (art. 16) oraz w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1.09.2011, co uzasadnia dopuszczenie do dalszych etapów w przewodzie habilitacyjnym.

.....*Smolak*.....

dr hab. Teresa Chirkowska-Smolak