

Dr hab. Małgorzata Górnik-Durose, prof. UŚ
Instytut Psychologii
Wydział Nauk Społecznych
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Ocena osiągnięć oraz dorobku naukowego, dydaktycznego i popularyzatorskiego
dr Krystyny Golonki

(w związku z postępowaniem o nadanie jej stopnia doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia)

1. Ogólna charakterystyka Habilitantki

Dr Krystyna Golonka ukończyła studia psychologiczne i uzyskała tytuł zawodowy magistra psychologii w 1995 r. na Wydziale Filozoficznym Uniwersytetu Jagiellońskiego. W 2003 r. na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej obroniła rozprawę doktorską pt. „*Wpływ technologii informacyjnej na zachowania organizacyjne*”. Promotorem rozprawy był prof. dr hab. Tadeusz Marek. Od 2004 r. pracuje w Instytucie Psychologii Stosowanej na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego – do 2009 r. na stanowisku asystenta, od 2009 r. na stanowisku adiunkta.

2. Ocena rozprawy habilitacyjnej jako głównego osiągnięcia naukowego

Jako swoje główne osiągnięcie naukowe Habilitantka zgłosiła cykl anglojęzycznych publikacji pod zbiorczym hasłem „*Analiza neurofizjologicznych i psychologicznych aspektów wypalenia zawodowego*”. Habilitantka deklaruje, że na cykl składa się sześć artykułów, opublikowanych w czasopiśmie o zasięgu międzynarodowym (*International Journal of Psychophysiology, International Journal of Environmental Research and Public Health, Frontiers in Psychology, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*) oraz dwa rozdziały w publikacjach zbiorowych – jeden w książce *Resilience and Health Challenges for an Individual, Family and Community*, wydanej przez wydawnictwo macierzystej uczelni, drugi – w *Proceedings of the 5th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics AHFE*. Wszystkie publikacje, wchodzące w skład cyklu, zgłoszonego jako główne osiągnięcie naukowe, są wieloautorskie (3–5 autorów). W sześciu przypadkach Habilitantka jest pierwszym autorem z udziałem własnym szacowanym na 60%–80%, w dwóch jest autorem drugim z udziałem szacowanym na 25% i 55%. W przypadkach, gdy Habilitantka jest pierwszym autorem deklaruje ona, iż jej wkład polegał na kierownictwie projektem naukowym, obejmującym raportowane badania, wygenerowaniu pomysłu badawczego, opracowaniu metodologii badań

i ich przeprowadzeniu, przeprowadzeniu analiz statystycznych, interpretacji wyników, przygotowaniu publikacji pod względem merytorycznym i formalnym, zapewnieniu funduszy do realizacji badań. W przypadku jednego z artykułów Habilitantka deklaruje, iż jej udział polegał na analizie i interpretacji wyników, przygotowaniu tekstu do publikacji oraz zapewnieniu funduszy i szacuje ten udział na 25%. Rozumiem zatem, że nie uczestniczyła ona w opracowywaniu pomysłu i koncepcji badań, prezentowanych w artykule, a jej rolą było bardziej wspomaganie swoimi kompetencjami statystycznymi i organizacyjnymi pierwszej autorki, niż współtworzenie oryginalnej idei badań i ich realizacja. Trudno zatem uznać ten artykuł za część osiągnięcia habilitacyjnego dr Krystyny Golonki.

Pozostałe publikacje dzielą się na dwie kategorie. Jedna z nich obejmuje cztery prace odnoszące się do neuronalnych korelatów i wskaźników wypalenia zawodowego, druga to trzy prace na temat wybranych psychologicznych zmiennych powiązanych z wypaleniem zawodowym, takich jak poczucie samoskuteczności, lęk, neurotyczność, depresja, oraz dopasowanie pomiędzy pracownikami a ich środowiskiem pracy w różnych aspektach.

Cykl prac odnoszących się do neuronalnych korelatów wypalenia zawodowego otwiera publikacja z 2014 r. (Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Gawłowska, M, Marek, T. – *Work Engagement and Burnout – Consequences of Mismatch Between Individual and Work Environment from the Neural Perspective*), prezentująca przegląd badań – skrótowy, acz kompetentny, z którego wyłaniają się założenia i model własnego projektu badawczego. Projekt ten obejmuje analizę aktywności neuronalnej osób z symptomami wypalenia zawodowego w stanie spoczynku oraz przy przetwarzaniu materiału o charakterze poznawczym i emocjonalnym. Celem prostego i klarownego programu badawczego jest wyodrębnienie neuronalnych markerów wypalenia zawodowego, co – zdaniem Habilitantki – może pomóc we wczesnym wykrywaniu i prewencji wypalenia i jego konsekwencji w postaci depresji.

Trzy prace empiryczne, należące do tej kategorii, opierają się na takich samych rozwiązaniach metodologicznych: Na podstawie wyników *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS) wyodrębniona zostaje subkliniczna grupa osób wypalonych, a następnie dopasowana do niej pod względem cech demograficznych grupa kontrolna, składająca się z osób bez symptomów wypalenia. Przeprowadzenie dodatkowego wywiadu wstępnego pozwala na kontrolowanie charakteru obciążeń zawodowych, ewentualnych problemów zdrowotnych, zmiennych demograficznych i statusu zawodowego badanych. Badani to kobiety i mężczyźni w wieku 25–55 lat, aktywni zawodowo, nie pracujący w systemie zmianowym, bez problemów zdrowotnych, szczególnie natury neurologicznej lub psychiatrycznej. Poza różnicami w wynikach MBI-SG, które stanowią kryterium wyodrębnienia grupy wypalonych i grupy kontrolnej, sprawdzane są również za pomocą *Areas of Worklife Scale* (AWS) Leitnera i Maslach różnice w zakresie oceny przez badanych sześciu czynników, charakteryzujących organizację,

stanowiących kontekst dla wypalenia zawodowego. W dwóch badaniach kontrolowane są również różnice między grupą wypalonych a kontrolną w zakresie poziomu depresji (za pomocą BDI), a w jednym dodatkowo neurotyczności (za pomocą NEO-FFI) i lęku (za pomocą STAI-T). Osoby z tak wyodrębnionych grup, liczących od 40 do 47 uczestników, są konfrontowane z określonymi zadaniami do wykonania przy pomocy komputera, na ekranie którego prezentowane są odpowiednie materiały bodźcowe. W czasie wykonywania zadań rejestruje się aktywność neurofizjologiczną mózgow badanych za pomocą 256-kanalowego systemu EEG. Celem jest identyfikacja określonych komponentów potencjałów wywołanych (ERP).

W badaniu, prezentowanym w pierwszym artykule z cyklu, Habilitantka ze współpracownikami koncentruje się na poznawczych aspektach wypalenia zawodowego (Golanka, K., Mojsa-Kaja, J., Gawłowska, M., Popiel, K. – *Cognitive Impairments in Occupational Burnout – Error Processing and Its Indices of Reactive and Proactive Control*). Celem badania było monitorowanie przetwarzania błędów w trakcie wykonywania tzw. „flanker task”, w kontekście których istotne są dwa komponenty w przebiegu ERP: ERN (*error-related negativity*) oraz Pe (*error positivity*). Uzyskane wyniki pozwoliły na stwierdzenie charakterystycznych różnic w przebiegu potencjałów związanych z monitorowaniem błędów u osób wypalonych i bez symptomów wypalenia zawodowego – podwyższona amplituda ERN u osób doświadczających wypalenia zawodowego sygnalizuje silną reakcję na wczesnym etapie monitorowania błędu, co może wskazywać na większą wrażliwość oraz nadawanie większego znaczenia popełnianym błędom; z kolei zmiany w komponencie Pe w tej grupie mogą świadczyć o słabszym świadomym przetwarzaniu błędu i obniżonej możliwości modyfikacji dalszych działań. Nie zaobserwowano jednakże obniżenia poziomu wykonania zadań w grupie osób z wypaleniem (liczba popełnionych błędów nie odbiegała istotnie od liczby błędów w grupie kontrolnej). Autorzy interpretują ten wynik w kategoriach „ukrytych kosztów”, doświadczanych przez osoby z wypaleniem zawodowym, u których nie występuje obniżenie wykonania zadań, jednakże ich realizacja wymaga dodatkowego wysiłku poznawczego i grozi szybkim wyczerpaniem i dystansowaniem się do wykonywanych zadań. Drugi kierunek interpretacji wyników to odwołanie się do koncepcji kontroli reaktywnej i proaktywnej. Wyniki sugerują, iż osoby z wypaleniem zawodowym mogą mieć trudności w zakresie proaktywnej kontroli, wynikające z obciążeń poznawczych na wczesnym etapie przetwarzania błędów.

Kolejny artykuł odnosi się do neurofizjologicznych wskaźników przetwarzania bodźców emocjonalnych u osób z wypaleniem zawodowym (Golanka, K., Mojsa-Kaja, J., Popiel, K., Marek, T., Gawłowska, M. – *Neurophysiological Markers of Emotion Processing in Burnout Syndrome*). Tym razem Habilitantka wraz ze współpracownikami koncentruje się na komponentach związanych z percepcją twarzy: N170 i VPP (*vertex positive potential*) oraz EPN (*early posterior negativity*) i LPP (*late positive potential*) jako wskaźnikach przetwarzania emocjonalnego.

Analizie poddano reakcje badanych na neutralne, pozytywne, negatywne i częściowo zamazane twarze oraz pozytywne, negatywne i neutralne obrazy z *International Affective Picture System* (IAPS). Spodziewano się osłabionej odpowiedzi neurofizjologicznej na bodźce wywołujące emocje. Badania potwierdziły częściowo hipotezy i pokazały, iż u osób z wypaleniem zawodowym w odpowiedzi na emocjonalne bodźce zarówno amplituda VPP, jak i EPN były niższe niż u osób z grupy kontrolnej. Oba komponenty korelowały z osiowymi symptomami wypalenia, czyli wyczerpaniem i cynizmem. Wskazuje to na mniejszą wrażliwość osób wypalonych na bodźce społeczne o charakterze emocjonalnym, szczególnie na wczesnych etapach przetwarzania bodźców emocjonalnych. Nie stwierdzono spodziewanych różnic w zakresie N170 oraz LPP.

Ostatni artykuł z cyklu (Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Marek, T., Gawłowska, M. – *Stimulus, response and feedback processing in burnout – An EEG study*) przedstawia badanie uwzględniające cztery komponenty potencjałów wywołanych – N200, P300, Pe i P200 – jako wskaźniki neurofizjologiczne przetwarzania bodźców konfliktowych, błędnych reakcji oraz informacji zwrotnych. Zastosowano dwie procedury eksperymentalne – zadanie typu *Go/NoGo* oraz zadanie typu *gambling task* (tzw. *Doors Task*). Nie stwierdzono różnic pomiędzy grupą wypalonych i grupą kontrolną w zakresie wskaźników behawioralnych (czas reakcji, popełniane błędy). W odniesieniu do komponentów ERP zaobserwowano istotne różnice między grupami, wskazujące na to, że przy przetwarzaniu bodźców konfliktowych lub niespójnych oraz przy błędnych reakcjach u osób wypalonych pojawiają się zwiększone N200, wskazujące na silną odpowiedź neurofizjologiczną we wczesnej fazie przetwarzania, następnie obniżone P300 wskazuje na ograniczenia w zakresie uwagi na dalszych etapach przetwarzania oraz zmniejszenie świadomego rozpoznawania błędów, wskaźnikowane przez obniżone Pe. Przy przetwarzaniu informacji zwrotnej (w *Doors Task*) obniżone P200 sugeruje słabą alokację zasobów uwagowych. Autorzy konkludują, iż pomimo tego, że można zidentyfikować charakterystyczny dla wypalenia wzorzec zmian, to wymaga on weryfikacji w kolejnych badaniach z zastosowaniem innych procedur eksperymentalnych.

Wszystkie trzy badania dostarczają danych, pozwalających na zestawienie zidentyfikowanego przebiegu potencjałów wywołanych w przypadku wypalenia zawodowego z opisanymi w literaturze wzorcami aktywności neuronalnej, charakterystycznymi dla depresji i zaburzeń lękowych. W badaniu pierwszym stwierdzono obniżenie Pe, które jest charakterystyczne zarówno dla wypalenia, jak i depresji, ale już zwiększonej amplitudy ERN, zidentyfikowanej w grupie wypalonych, nie stwierdza się w przypadku osób z depresją, jest ona natomiast charakterystyczna dla osób z zaburzeniami lękowymi. W przypadku tych ostatnich nie występuje jednak wydłużony czas reakcji, jak to ma miejsce w przypadku osób z wypaleniem. W drugim badaniu nie stwierdzono również charakterystycznych dla zaburzeń

lękowych i depresyjnych zmian w komponencie LPP, co pozwala na wysnucie przypuszczenia o rozdzielnosci wypalenia i obydwu zaburzeń. W trzecim badaniu stwierdzono różnice we wzorcu odpowiedzi neurofizjologicznej w wypaleniu i depresji oraz zaburzeniach lękowych w odniesieniu do P200 (obniżona amplituda w wypaleniu, podwyższona w depresji), N200 (podwyższona amplituda w wypaleniu, obniżona w depresji) i Pe (amplituda obniżona w wypaleniu, podwyższona w zaburzeniach lękowych.) Sugerować to może jakościową odmiennosc wypalenia zawodowego i zaburzeń zarówno depresyjnych, jak i lękowych, co stanowi ważną wskazówką do dalszych badań nad różnicowaniem omawianych trzech rodzajów zaburzeń.

Artykuły odnoszące się do wzorców aktywności neuronalnej powiązanych z wypaleniem zawodowym to rzetelne, dobrze napisane prace naukowe, świadczące o dobrym warsztacie naukowym Habilitantki i jej współautorów. Mam wprowadzić zastrzeżenia do nadmiernej ogólnikowości niekierunkowych hipotez (H1 i H3), stawianych w artykule opublikowanym w *International Journal of Psychophysiology* (trzeci z omawianych), ale biorąc pod uwagę sygnalizowaną niespójność wyników wcześniejszych badań lub brak bezpośrednich odniesień do wypalenia zawodowego, można je zaakceptować jako założenia nadające strukturę prezentowanym rozważaniom. Trzy omówione badania zostały przeprowadzone z zachowaniem rygorów metodologicznych, ich wyniki są dobrze udokumentowane i kompetentnie zinterpretowane w świetle literatury. Mieszczą się w coraz bardziej dominującym w psychologii nurcie neurofizjologicznym, który staje się nieuchronnie wyznacznikiem wiarygodności i „naukowości” rozstrzygnięć empirycznych w naszej dyscyplinie naukowej.

Kolejne artykuły, zgłoszone jako składowe głównego osiągnięcia naukowego Habilitantki, dotyczą wybranych psychologicznych zmiennych powiązanych z wypaleniem zawodowym. Chronologicznie pierwsza praca z tej kategorii (Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Popiel, K. – *Burnout and well-being: the consequences of long-term work-related stress for mental health* z 2018 r.) to dość niespójny rozdział w pracy zbiorowej, zawierający zarówno przegląd literatury, jak i raport ze współautorskich badań. Przegląd literatury – raczej pobieżny – obejmuje zarówno badania o charakterze samoopisowym, jak i badania uwzględniające neuroobrazowanie. Następnie prezentowane są badania własne – bez wskazania pytań i/lub hipotez, w których na podstawie wyników MBI-GS wyodrębniona zostaje grupa osób wypalonych i grupa kontrolna, bez symptomów wypalenia zawodowego, dopasowana pod względem cech demograficznych do grupy wypalanej. Grupy te są porównywane po względem wyników w jeszcze jednej skali mierzącej wypalenie zawodowe – *Link Burnout Questionnaire* (LBQ), a następnie na wymiarach zmęczenie – energia oraz napięcie – spokój, mierzonych za pomocą *Activation-Deactivation Adjective Check List* Thayera – te ostatnie wyniki mają być wskaźnikami tytułowego dobrostanu

psychicznego. Autorki badań sprawdzają również korelacje pomiędzy wynikami podskal poszczególnych kwestionariuszy i konkludują, że grupa wypalona i kontrola różnią się pod względem wszystkich przejawów wypalenia, a na dodatek osoby wypalone charakteryzuje niższy poziom energii, a wyższy napięcia niż niewypalone. Przy ogromnej dozie dobrej woli trudno uznać te wyniki za odkrywczycze w świetle dotychczasowych danych na temat tegoż zjawiska.

W kolejnym artykule (Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., Marek, T. – *Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety*) zaprezentowano badania, zmierzające do odpowiedzi na pytanie o to, na ile wypalenie zawodowe powiązane jest z czynnikami organizacyjnymi, obciążającymi zasoby pracowników, a na ile z właściwościami indywidualnymi, takimi jak neurotyczność, lęk-cecha oraz depresja. We wprowadzeniu do artykułu (i w jego tytule) Autorzy zapowiedzieli także, że zmierzą się z zagadnieniem relacji pomiędzy lękiem i depresją a wypaleniem zawodowym, które przewija się w literaturze, ale dotychczas nie zostało rozstrzygnięte. Pomiaru wypalenia dokonano – jak w poprzednim artykule – za pomocą dwóch narzędzi - MBI-GS i LBQ, co dało możliwość analizy szerokiego zestawu symptomów tego zjawiska. Czynniki organizacyjne zoperacjonalizowano jako dopasowanie pomiędzy pracownikami a ich środowiskiem pracy w różnych aspektach, a do ich pomiaru zastosowano AWS Leitnera i Maslach. Aby odpowiedzieć na pierwsze pytanie zastosowano modelowanie równań strukturalnych. Przetestowano dwa modele odnoszące się do wypalenia, identyfikowanego za pomocą dwóch wspomnianych skal pomiarowych. Analizy wykazały, iż czynniki organizacyjne odgrywają istotną rolę w odniesieniu do pojawiania się symptomów wypalenia zawodowego, obok czynników indywidualnych, oraz że w zależności od zastosowanej skali pomiarowej udział jednych i drugich jest nieco inny. Sposób konstrukcji testowanych modeli nie pozwolił jednak na odpowiedź na pytanie o relacje pomiędzy wypaleniem a depresją i lękiem. Wprawdzie analizy wykazały dodatnie powiązania między depresją i neurotycznością a wyczerpaniem mierzonym za pomocą MBI-GS oraz depresją a wyczerpaniem i rozczarowaniem oraz lękiem a poczuciem nieskuteczności w LBQ, to nie ma podstaw do wnioskowania o nakładaniu się symptomów wypalenia i depresji i lęku, co sugerowane jest nawet w tytule artykułu. Dalej nie wiemy, czy wypalenie i zaburzenia depresyjne i lękowe to całkiem oddzielne zjawiska, czy mamy do czynienia z redundancją (na te pytania zdecydowanie lepiej odpowiadają wyniki badań uwzględniających markery neurofizjologiczne).

W ostatnim artykule, dotyczącym psychologicznych czynników, uwikłanych w doświadczanie wypalenia zawodowego skupiono się na moderującej roli samoskuteczności w relacji pomiędzy stresem a wypaleniem zawodowym u strażaków (Makara-Studzińska, M., Golonka, K., Izydorczyk, B. – *Self-efficacy as a Moderator between Stress and Professional Burnout*

in Firefighters). Najogólniej rzecz ujmując badania – w pełni poprawne pod względem metodologicznym – wykazały, iż samoskuteczność stanowi istotny bufor chroniący strażaków, doświadczających stresu przed wyczerpaniem, rozczarowaniem oraz poczuciem braku skuteczności w pracy (wypalenie mierzone było za pomocą LBQ). Niejasna jest jednak dla mnie konkluzja, iż samoskuteczność jako moderator zmienia kierunek zależności pomiędzy spostrzeganym stresem a trzema aspektami wypalenia zawodowego – dane zawarte w artykule wskazują, iż we wszystkich przypadkach niższy poziom stresu jest związany z niższym poziomem wypalenia, a wyższy poziom stresu pociąga za sobą wyższy poziom wypalenia. Różnica między osobami, które charakteryzuje niższy i wyższy poziom samoskuteczności jest w intensywności doświadczania wypalenia – osoby z niższym poziomem samoskuteczności przejawiają wyższy poziom wyczerpania, poczucia braku zawodowej skuteczności i rozczarowania niż osoby z wyższym poziomem samoskuteczności. Sądzę również, iż w analizach nie w pełni został wykorzystany potencjał tkwiący w zgromadzonych danych. Stosunkowo duża grupa strażaków ($N=580$) pozwalała również na analizy ze względu na wiek i staż pracy; są to istotne zmienne z punktu widzenia zarówno poczucia samoskuteczności, jak i wypalenia zawodowego.

*

Podsumowując – publikacje, przedstawione jako główne osiągnięcie naukowe, wyraźnie dzielą się na dwie kategorie, nie tylko pod względem tematyki, ale również wartości naukowej. Prace, odnoszące się do neurofizjologicznych wskaźników i korelatów wypalenia zawodowego, są świadectwem wiedzy i kompetencji metodologicznych Habilitantki, jak również jej umiejętności pracy w zespole i kierowania zespołem naukowym. Opublikowane zostały w znaczących czasopismach, w większości międzynarodowych o przyzwoitych IF, co potwierdza ich wagę naukową. Choć przedstawione w nich badania w znacznej mierze podążają śladami wcześniejszych analiz empirycznych, przeprowadzonych przez innych badaczy, to ich rezultaty – nawet jeśli replikują wcześniejsze wyniki – przyczyniają się do rozwoju wciąż niezbyt bogatej wiedzy na temat neuronalnych korelatów wypalenia zawodowego. Natomiast publikacje, odnoszące się do psychologicznych aspektów wypalenia nie wychodzą poza to, co można wyczytać w bogatej literaturze na temat tego zjawiska. Choć są to prace poprawne pod względem metodologicznym, to trudno uznać, iż zmieniają sposób patrzenia na wypalenie zawodowe, jego przyczyny i konsekwencje, albo przynajmniej znacząco pogłębiają wiedzę na temat tego zjawiska. Z tego też względu trudno mi jednoznacznie pozytywnie ocenić główne osiągnięcie naukowe dr Krystyny Golonki – skłaniam się do oceny pozytywnej, doceniając głównie publikacje z pierwszej kategorii, natomiast mam wątpliwości, czy pozostałe artykuły zasługują na nadawanie im rangi głównego osiągnięcia habilitacyjnego.

3. Ocena aktywności naukowej

a) Aktywność publikacyjna

Poza publikacjami, wykazanymi w ramach głównego osiągnięcia naukowego, dr Krystyna Golonka jest współautorką jeszcze 8 artykułów w czasopismach z listy JCR. Zwykle jest drugim autorem z udziałem własnym między 15% a 35%. Ponadto opublikowała 12 artykułów w innych czasopismach (głównie w *Ergonomia: An International Journal of Ergonomics and Human Factors*, czasopiśmie wydawanym przez Komitet Ergonomii PAN) oraz 15 rozdziałów w pracach zbiorowych. Głównie są to publikacje współautorskie; w przypadku 9 prac jest pierwszym autorem. Habilitantka szacuje udział własny w tych publikacjach na 15% – 80%. Publikacje, których Habilitantka jest jedyną autorką to cztery krótkie noty na temat ludzi zasłużonych dla rozwoju ergonomii, zamieszczone w czasopiśmie *Ergonomia: An International Journal of Ergonomics and Human Factors*.

Większość wspomnianych publikacji to prace z obszaru neuropsychologii i neuroergonomii. Część z nich to doniesienia z badań, inne to prace przeglądowe o niewątpliwej wartości poznawczej i dydaktycznej. Inne prace prezentują wyniki badań eksperymentalnych nad obciążeniami wynikającymi z deficytów snu oraz wpływem światła niebieskiego na aktywność neurofizjologiczną. Dodatkowo w swoich publikacjach Habilitantka zajmowała się związkami między normami i wartościami organizacyjnymi a zaangażowaniem pracowników oraz efektywnością działań zespołowych. Ma również swój wkład w opracowanie polskich wersji narzędzi badawczych, takich jak *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*, *Obsessive-Compulsive Inventory – Revisited* oraz *Studyholism Inventory*. Większość publikacji powstała jako rezultat projektów badawczych, finansowanych przez MNiSW lub NCN, w których Habilitantka była wykonawcą.

Uzyskane przez Habilitantkę wskaźniki bibliometryczne są stosunkowo dobre: sumaryczny IF = 30,465; liczba cytowań według Web of Science = 85, według Google Scholar = 181, Scopus = 100, Publish or Perish = 190; Indeks Hirscha według Web of Science = 5, SCOPUS = 4, Google Scholar i Publish or Perish = 5.

b) Udział w konferencjach

Habilitantka była współautorką 30 referatów zaprezentowanych na konferencjach międzynarodowych oraz 22 przedstawionych na konferencjach krajowych. Świadczy to o jej niewątpliwym merytorycznym zaangażowaniu w dyskurs naukowy w Polsce i na świecie.

- c) Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach

W latach 2014 – 2018 Habilitantka kierowała grantem NCN *Wypalenie zawodowe z perspektywy neuronalnej – analiza wskaźników elektrofizjologicznych z zastosowaniem gęstego zapisu EEG* (2013/10/E/HS6/00163), w ramach którego powstało większość publikacji wykazanych jako główne osiągnięcie habilitacyjne. Ponadto kierowała dwoma grantami przyznanymi w ramach działalności statutowej UJ. Brała również udział w realizacji czterech grantów badawczych, finansowanych z funduszy MNiSW oraz NCN, oraz mniejszych projektów badawczych, realizowanych w ramach współpracy międzynarodowej.

- d) Pozostałe osiągnięcia związane z aktywnością Habilitanta w obszarze nauki

Dr Krystyna Golonka była dwukrotnie nagradzana przez J.M. Rektora UJ za osiągnięcia naukowe (nagrody zespołowe).

Habilitantka jest członkiem kilku towarzystw naukowych (np. *Polskie Stowarzyszenie Psychologii Organizacji*, *European Association for Work & Organizational Psychology*). Zasiada w komitecie redakcyjnym czasopism *Frontiers in Psychology* (stały redaktor w sekcji *Organizational Psychology*) i *Ergonomia: An International Journal of Ergonomics and Human Factors*. Recenzuje artykuły w międzynarodowych czasopismach (głównie *Frontiers in Psychology*).

*

Podsumowując – dorobek naukowo-badawczy dr Krystyny Golonki oceniam pozytywnie. Jest ona badaczką aktywną i pracowitą, czynnie biorącą udział w życiu naukowym, nie tylko w kraju. Liczba publikacji oraz wystąpień konferencyjnych jest imponująca. Można się zastanawiać, czy fakt, iż właściwie wszystkie publikacje są współautorskie, to zaleta czy wada z punktu widzenia rozwoju naukowego. Bezprzecznie Habilitantka umie efektywnie pracować w zespole, a we współczesnej nauce, zwłaszcza w takiej dziedzinie jak neuropsychologia, trudno realizować swoje pomysły badawcze samodzielnie; większość znaczących prac powstaje właśnie w zespołach. W takiej sytuacji potwierdzeniem samodzielności naukowej, której wyrazem do niedawna była habilitacja, jest zapewne umiejętność kierowania zespołem, realizującym określone przedsięwzięcie badawcze zgodnie z zamysłem i planem lidera. Habilitantka uzyskała grant z NCN na swoje badania, w jego efekcie powstało kilka dobrych publikacji, w których jest pierwszą autorką. Wypada zatem przypuszczać, iż fakt ten potwierdza naukową niezależność i samodzielność dr Krystyny Golonki.

4. Ocena dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej

Dr Krystyna Golonka prowadzi lub prowadziła zróżnicowane tematycznie zajęcia dydaktyczne w Instytucie Psychologii Stosowanej U – począwszy od kursowych zajęć dla studentów psychologii z emocji i motywacji, procesów poznawczych, metodologii badań psychologicznych, statystyki i psychometrii, po specjalistyczne zajęcia z psychologii stosowanej i zarządzania zasobami ludzkimi oraz seminaria magisterskie i autorskie zajęcia w ramach studiów doktoranckich i podyplomowych. Koordynuje praktyki studenckie oraz profil specjalizacyjny z zakresu psychologii pracy, organizacji i zarządzania.

Wypromowała 11 magistrów psychologii, opiekuje się kolejnymi dziewięcioma. Sprawowała opiekę naukową nad doktorantem z uniwersytetu z Florencji w trakcie jego stażu na UJ.

Realizowała i koordynowała również projekt aplikacyjny, angażujący studentów, we współpracy z IBM Kraków Lab, polegający na opracowywaniu algorytmów porozumiewania się człowieka ze sztuczną inteligencją.

Brała udział w realizacji dydaktycznego programu POWER, finansowanego z funduszy europejskich, a odnoszącego się do rozbudowy oferty dydaktycznej UJ.

Jest członkiem Komisji Dydaktycznej Instytutu Psychologii Stosowanej UJ oraz członkiem Rady Instytutu i Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ.

Za swoją działalność dydaktyczną była wielokrotnie nagradzana przez J.M. Rektora UJ.

Habilitantka aktywnie upowszechnia wiedzę psychologiczną w ramach takich cyklicznych przedsięwzięć, jak „Małopolska Noc Naukowców”, „Festiwal Nauki i Sztuki w Krakowie”. Prowadzi wykłady i warsztaty otwarte. Udziela wywiadów w mediach, działa w Internecie, upowszechniając wyniki badań naukowych.

Habilitantka ma również osiągnięcia w zakresie działalności organizacyjnej – brała czynny udział w organizacji konferencji studencko-doktoranckich oraz znaczących konferencji naukowych o zasięgu krajowym i międzynarodowym (np. *5th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics*).

Odbyła staże i wizyty studyjne w Università degli Studi di Firenze, Norwegian University of Science and Technology, University College London.

*

Podsumowując – aktywność dydaktyczna, popularyzatorska i współpraca międzynarodowa dr Krystyny Golonki zasługuje na pozytywną ocenę. Łączy ona swoje

zainteresowania naukowe z działalnością dydaktyczną i organizatorską, włącza się również w upowszechnianie wyników badań naukowych ze swojej dziedziny.

5. Konkluzja

Dokumentacja, na podstawie której dokonałam oceny dorobku, wskazuje na to, że działalność naukowo-badawcza, dydaktyczna, popularyzatorska i organizacyjna dr Krystyny Golonki spełnia w dostatecznym stopniu standardy akademickie i kryteria określone w art. 16 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Znacząca część jej dorobku naukowego stanowi istotny wkład w rozwój psychologii jako dyscypliny naukowej, a ona sama wykazuje się istotną aktywnością naukową, co uzasadnia starania o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Zatem pomimo pewnych zastrzeżeń co do wartości niektórych publikacji, składających się na główne osiągnięcie naukowe, wnioskuję o przeprowadzenie kolejnych etapów postępowania habilitacyjnego.

Katowice, 20 maja 2020