

Dr hab. Anna Bokszczanin, prof. UO  
Kierownik Katedry Społecznej Psychologii Klinicznej  
Uniwersytet Opolski  
Instytut Psychologii  
Pl. Staszica 1  
45-052 Opole  
e-mail: [abok@uni.opole.pl](mailto:abok@uni.opole.pl)  
tel. 77 4527370

Opole, dn. 6.09.2022

**Recenzja osiągnięcia naukowego, dorobku naukowego oraz działalności dydaktycznej  
i organizacyjnej  
dr Diany Kusik  
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie  
psychologia, prowadzonym przez Radę Instytutu Psychologii Uniwersytetu  
Jagiellońskiego**

W recenzji dorobku naukowego pani dr Diany Kusik będę posługiwała się kryteriami wyznaczonymi przez art. 219 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która głosi, że „„Stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie, która: 1) Posiada stopień doktora; 2) Posiada w dorobku osiągnięcia naukowe albo artystyczne, stanowiące znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny, w tym co najmniej: a. 1 monografię naukową [...] lub b. 1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych [...]”. Na podstawie otrzymanej dokumentacji będę odnosić się do kolejnych kryteriów wyznaczonych przez zapisy ww. ustawy. W przedstawionej przez Habilitantkę dokumentacji znajduje się: kopia dyplomu doktora, autoreferat, wykaz osiągnięć, wykaz publikacji, oświadczenia współautorów oraz list intencyjny.

• **Kryterium 1- posiadanie stopnia doktora**

Według załączonej kopii dyplomu mogę stwierdzić, że pierwsze kryterium zostało spełnione. Pani Diana Kusik uzyskała bowiem dyplom Doktora nauk humanistycznych w 2010 roku, w zakresie psychologii, na Uniwersytecie Jagiellońskim, Wydziale Filozoficznym. Tytuł doktoratu: „Wybrane motywacyjne i osobowościowe uwarunkowania różnych postaci pracoholizmu”, promotor pani profesor dr hab. Aleksandra Tokarz.

• **Kryterium 2 - posiadanie w dorobku osiągnięcia naukowego, stanowiącego znaczny wkład w rozwój dyscypliny psychologia**

Ocena osiągnięcia naukowego będzie dokonana na podstawie wskazanych publikacji opisanych w Autoreferacie. Jako osiągnięcie naukowe do nadania stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie psychologia, pani dr Diana Kusik przedstawiła cykl 15 publikacji. Na ten cykl

składają się prace opublikowane w latach 2010-2020, w tym autorska monografia, pt. „Pracoholizm zjawisko wielowymiarowe”. Jedenaście artykułów opublikowany w czasopismach naukowych ma charakter wieloautorski, jeden artykuł został opublikowany samodzielnie. Dwa rozdziały opublikowano w monografiach zbiorowych, wieloautorskich. W siedmiu publikacjach wieloautorskich pani dr Kusik (dawniej Malinowska) figuruje jako pierwszy autor a w trzech jako drugi autor. Ten wstępny przegląd pokazuje, że ilościowy dorobek prac naukowych stanowiących podstawę oceny przedstawia się pozytywnie. Należy docenić fakt, że habilitantka jest pierwszym lub drugim autorem publikacji, co świadczy o jej wiodącej roli w zespołach, które te publikacje przygotowały. Oświadczenia współautorów publikacji świadczą o tym, że ich wkład był znaczący na wszystkich etapach (opracowanie koncepcji badań, przeprowadzenie badań, analizy statystyczne i pisanie tekstów). Niestety, habilitantka nie określiła własnego wkładu procentowego, ani wkładu procentowego współautorów w przygotowanie publikacji.

Monografia została wydana przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, natomiast przedstawione artykuły zostały opublikowane w czasopismach zagranicznych i polskich, o profilu psychologicznym, np. *Journal of Behavioral Addiction* lub medycznym, np. *Medycyna Pracy*. W mojej ocenie wydawnictwa, profile czasopism, oraz tytuły publikacji świadczą o tym, iż dorobek publikacyjny pani dr Kusik odnosi się specyficznie do dziedziny psychologia.

W kolejnych częściach recenzji będę skrótowo prezentować przedstawione w Autoreferacie informacje odnoszące się do opisanych przez Autorkę osiągnięć, konfrontować je z treścią publikacji i dokonywać ocen cząstkowych. W części końcowej recenzji przedstawię ocenę podsumowującą.

Pani dr Diana Kusik zatytułowała opis swojego osiągnięcia **„Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne”**. Autorka wyjaśnia we wstępie, że obszar jej dociekań naukowych dotyczy obszaru z pogranicza psychologii pracy i organizacji oraz psychologii zdrowia (*Occupational Health Psychology*). Opis osiągnięcia został podzielony na dwie równoważne części. Pierwsza część odnosi się do zagadnień pracoholizmu (z czterema podrozdziałami) a druga do zaangażowania w pracę (z trzema podrozdziałami). Ponadto w badaniach przyjęte zostały trzy nadrzędne założenia spajające prezentowany cykl publikacji: podejście integracyjne (pato- i salutogenetyczne); typ mieszany badań (ilościowe i jakościowe) oraz ważna rolę czynników kontekstowych w organizacjach, np. rodzaj organizacji, rodzaj zadań i stanowisk pracy.

### **I część: Badania odnoszące się do pracoholizmu (pkt. 4.1 , Autoreferat)**

W pierwszym podrozdziale (4.1.1) Autoreferatu pani Kusik – odnosi się do pięciu publikacji z lat 2010 do 2014, w drugim podrozdziale do dwóch publikacji z 2019 i 2014 roku, w trzecim do jednej publikacji z 2018 roku i w czwartym do trzech innych publikacji rok wydania - 2015, 2013 i 2016. W sumie 11 publikacji odnosi się do problematyki pracoholizmu. Wykaz tych publikacji nie jest chronologiczny co pokazuje, że zagadnienia i poszczególne prace badawcze w zakresie omawianej problematyki były podejmowane w różnych przedziałach czasu i znaczna większość przedstawionego dorobku publikacyjnego dotyka eksplorowanych zagadnień pracoholizmu.

Do głównych osiągnięć w tym obszarze pani dr Diana Kusik zalicza opracowanie i empiryczną weryfikację autorskiego, wielowymiarowego modelu pracoholizmu. W monografii z 2014 roku Autorka dokonuje empirycznej weryfikacji trójczynnиковego modelu autorstwa Ng i współpracowników (2007) w zakresie struktury, genezy i funkcji (str. 80 monografii). Intelktualnym wkładem własnym habilitantki w weryfikację tego modelu jest niewątpliwie poszukiwanie (eksploracja) nowych wskaźników motywacyjnych i odniesienie do szerokiej kategorii łączącej się ze zdrowiem - jakości życia pracowników. Na podstawie wyników confirmacyjnej analizy czynnikowej potwierdzona została trójwymiarowa struktura pracoholizmu; model trójwymiarowy wykazywał lepsze dopasowanie w porównaniu do modelu jednowymiarowego

W swoich badaniach Autorka wykorzystwała szereg trafnych teoretycznie i statystycznie narzędzi pomiarowych, w tym narzędzia własnego pomysłu, jak Inwentarz Wykorzystania Czasu. Przy pomiarach zmiennych zastosowała zarówno metody ilościowe i jakościowe. W badaniach nad modelem należy podkreślić należy umiejętność zastosowania zaawansowanych technik obliczeniowych (analiza ścieżek, równania strukturalne).

Uwaga krytyczna dotyczy jednego z celów tego badania. Na str. 6 Autoreferatu habilitantka uzasadnia cel swoich dociekań: „Za konieczne uznałam opracowanie modelu dopasowanego do warunków panujących w Polsce, mając na uwadze zasadność analizowania procesów zdrowia i choroby w odniesieniu do czasu, miejsca, kultury i kontekstu społecznego (Jahoda, 1985; zob. Zamiara, 2008)”. Nie jest jasne dlaczego model pracoholizmu/pracoholika w Polsce ma się różnić od modeli pracoholizmu w innych krajach, podczas gdy Polacy pracują w firmach międzynarodowych i studiują na kierunkach międzynarodowych takich jak MBA (większość osób badanych przez habilitantkę). W przedstawionych publikacjach nie znalazłam uzasadnienia tego celu. Podobnie, podkreślane są różnice pomiędzy badaniami polskimi i

zagranicznymi nad pracoholizmem bez analizy tych różnic. Habilitantka eksploruje ten wątek w swojej monografii forsując tzw. polski model (np. s. 21, Wskaźniki pracoholizmu wyróżnione w koncepcjach polskich badaczy zjawiska). W dyskusji wyników autorskiej monografii, ani w innych publikacjach, wątek polskiego modelu nie jest dyskutowany.

W pracach nad pracoholizmem Autorka idzie dalej weryfikując kolejne modele i pokazując szczegółowe dane dotyczące modelu pracoholizmu – wymiar behawioralny, wymiar poznawczy oraz wymiar emocjonalny. Proponuje trzy modele pracoholizmu: poznawczy, behawioralny i emocjonalny, które weryfikuje z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych (SEM). Eksplorując statystycznie, graficznie i opisowo szczegółowe modele Autorka dochodzi do kilku ważnych ustaleń odnoszących się do wyznaczników pracoholizmu. Główne wyniki badań dotyczą korelatów trzech komponentów modelu i wyjaśniają, min.,...” „Zachowanie osób o wysokim poziomie behawioralnego wymiaru pracoholizmu jest zatem regulowane przede wszystkim przez cele dotyczące przekraczania własnych kompetencji (s. 10, Autoreferat).

W mojej opinii, nie wszystkie zależności/ustalenia są wystraszająco jasno opisane i wyjaśnione. Na przykład, wysoki poziom wskaźników poznawczych pracoholizmu świadczy o patologii pracy a nasilenie wskaźników behawioralnych w połączeniu z emocjonalnymi charakteryzuje adaptacyjną postać pracoholika. O ile interpretacja komponentu behawioralnego i poznawczego nie sprawia kłopotu jeśli chodzi o ich rozumienie, o tyle komponent emocjonalny jest moim zdaniem „niedointerpretowany”. Autorka nie odpowiada na pytanie, które się tutaj nasuwa, tj. czy pracoholik może być zadowolony z pracy i odczuwać pozytywne emocje związane z pracą? (co wynika z przedstawionego modelu). Sądzę, że można było pokusić się tutaj o wnioski wzbogacające wiedzę na ten temat. Tym bardziej, że w literaturze znajdują się doniesienia na temat „pracoholików entuzjastycznych” (Spence, Robbins, 1992).

Wskazany wynik badań, jako osiągnięcie „wymiar poznawczy pracoholizmu jest najsilniej związany z dominującą pozycją wartości estetycznych w hierarchii jednostki” . W powszechnym odczuciu wysoki poziom wartości estetycznych jest cechą pozytywną a w przypadku pracoholików negatywną. Te ciekawe ale nieco paradoksalne zależności również wymagają lepszych wyjaśnień.

Kolejne badania nad typologią pracoholizmu, wykonane metodą analizy skupień pokazały dwa rodzaje pracoholików - niezadowolonych z życia i częściowo niezadowolonych, co komplikuje nieco tradycyjny obraz pracoholika i sugeruje konieczność zgłębiania problematyki w celu wyraźnego odróżnienia pracoholików od grupy pracowników

zaangażowanych w pracę. Ten wynik oraz jego interpretacje i eksploracje w publikacjach pani dr Kusik zasługują na uwagę i uznanie. Istotnym problemem teoretycznym i praktycznym jest rozróżnienie osób patologicznie uzależnionych od pracy i tych którzy pracują nadmiernie. Problem ten na gruncie nauki jest wciąż niewystarczająco zbadany. Habilitantka dokonuje w swoich badaniach prób rozstrzygnięcia i dokonuje istotnych rozróżnień, które mają ważne implikacje praktyczne, społeczne i naukowe.

Podobne wątki są podejmowane w pracy z 2019 roku w artykule „Workaholism components in relation to life and work values”. Habilitantka kontynuuje swoje dociekania pod kątem pracoholizmu skupiając się na motywacyjnych czynnikach wyjaśniających wymiary pracoholizmu - motywacji do pracy i radości z pracy oraz wartościach życiowych i zawodowych. W tym celu przeprowadziła dwa badania. Pierwsze z udziałem 137 menadżerów oraz drugie z udziałem 150 pracowników pełnoetatowych przedsiębiorstwa. Wyniki pierwszego badania pokazały że przymus pracy jest ujemnie związany z wartościami moralnymi a zadowolenie z pracy ujemnie skorelowane z wartościami moralnymi i życiowymi. Ostatecznie, wartości zawodowe wyjaśniały 43% wariacji przymusu pracy i 62% wariacji zadowolenia z pracy. Uzyskane rezultaty stanowią dobre uzupełnienie wiedzy o motywacyjnych wyznacznikach pracoholizmu.

Przedstawione do oceny, w obszarze pracoholizmu, publikacje dotyczące zagadnień trójczynnikowego modelu i typologii pracowników zawierają powtórzenia (np. tabela s.214 w publikacji Malinowska, Tokarz oraz tabela s. 21 w publikacji Malinowska, Tokarz 2013). Takich powtórzeń jest więcej, aczkolwiek ten zabieg można Autorce zaliczyć na plus gdyż stara się popularyzować wyniki swoich badań, które uważa za ważne i doniosłe. Publikowanie tych samych wyników badań własnych w tekstach krajowych i zagranicznych jest uzasadnione słabym dostępem czytelników zagranicznych do tekstów w języku polskim.

Odnosnie pracoholizmu Habilitantka opracowuje także, wraz z zespołem, wskazania dla diagnozy i oddziaływań interwencyjnych (Malinowska, D., Staszczuk, S., Tokarz, A. (2015). W diagnozie pracoholizmu zwraca uwagę na wskaźniki poznawcze, behawioralne i emocjonalne i odwołuje się, do trójwymiarowego modelu pracoholizmu (Malinowska, 2014). Prezentowane też są nowe narzędzia do pomiaru pracoholizmu (Malinowska, Tokarz, Gad, 2010, skala *Workaholism Battery*).

Ważnym uzupełnieniem dociekań naukowych nad pracoholizmem są prace krytyczne (Malinowska, D., 2018) i przeglądowe (Malinowska, D., Trzebińska, M., Tokarz, A., Kirkcaldy, B., 2013) które pokazują umiejętność syntezy zgromadzonej wiedzy pochodzącej z literatury światowej, jak i badań własnych.

Wyniki badań własnych przedstawione w tej części Autoreferatu, opracowania przeglądowe i ich popularyzacja zasługują na wysoką ocenę. Zaawansowane metody statystyczne stanowią atut prezentowanych badań. Krytycznie należy się odnieść do niektórych aspektów metodologii, gdyż wszystkie prezentowane badania miały charakter poprzeczny i były przeprowadzone na niewielkich próbach (< 200 osób), metodą papier ołówki. Habilitantka podkreśla w swoich badaniach te ograniczenia ze świadomością, że bardziej wartościowe byłyby badania podłużne, które pozwolą na kontrolę różnych etapów czasowych pracoholizmu, co ma niebagatelne znaczenie w badaniu nasilenia i terapii uzależnień.

## **II część: Badania odnoszące się do zaangażowanie w pracę pracoholizmu (pkt. 4.2 , Autoreferat)**

W drugiej części Autoreferatu, w opisie swojego osiągnięcia naukowego Habilitantka odnosi się do problematyki zaangażowania w pracę, która była rozpatrywana w 5 publikacjach. Zaangażowanie w pracę rozumiane jest „jako adaptacyjna postać pracy nadmiernej/nadmiernego wysiłku wkładanego w pracę oraz pożądane zjawisko psychologiczne z perspektywy pracowników i organizacji” (s.16, Autoreferat). Podłożem teoretycznym prowadzonych badań nad motywacyjnymi, indywidualnymi i środowiskowymi czynnikami w pracy były założenia Teorii Autodeterminacji (SDT) Deciego i Ryana (1985, 2000; Ryan, Deci, 2000, 2017) oraz modelu wymagania- zasoby Bakker i Demerouti (2007). Oczekiwane zależności zostały poddane empirycznej weryfikacji w badaniu własnym z udziałem 318 pracowników etatowych (Malinowska, Tokarz, Wardzichowska, 2018). Regulacja wewnętrzna (*intrinsic*) oraz regulacja identyfikacyjna okazały się mediatorami związku pomiędzy autonomią w pracy (rozumianą jako zasób) i zaangażowaniem w pracę. Nowością badania jest pokazanie pośredniczącej roli regulacji identyfikacyjnej w zaangażowanie w pracę.

W kolejnym badaniu z tego obszaru (Malinowska, Tokarz, Staszczuk, 2019) wzięło udział 907 pracowników zajmujących stanowiska na różnych poziomach hierarchii organizacyjnej, zatrudnionych w różnych organizacjach i reprezentujących zróżnicowane obszary sektora usług outsourcingowych. W badaniu habilitantka rozwija koncepcję zaangażowania w pracę poszerzając swój model o nowe wskaźniki – wsparcie przełożonych i współpracowników oraz feedback. Badanie to przyniosło ciekawe rezultaty „Wykazano, że zaangażowanie w pracę powstaje w sytuacji, gdy pracownicy otrzymują autonomię i wsparcie ze strony współpracowników i przełożonych; te właśnie charakterystyki pracy są związane z zaangażowaniem bezpośrednio, a także pośrednio – poprzez uruchamianie regulacji samoistnej i identyfikacyjnej”. Rola feedbacku okazała się nieoczywista ze względu na brak kontroli tej

zmiennej (od kogo feedback pochodził i jakiego był rodzaju) (s. 20 Autoreferat.) Wyniki badania wskazują na ważne i pozytywne znaczenie autonomii w pracy (wolność wyboru pracownika) i wsparcia społecznego ze strony współpracowników i przełożonych, jako czynników środowiskowych wyjaśniających zaangażowanie w pracę.

W kolejnym badaniu habilitantka wraz z współpracownikami opracowała model, który uwzględnia związki między autonomią w pracy, wsparciem społecznym, informacją zwrotną (zasoby w pracy), oraz trzema rodzajami orientacji motywacyjnych: autonomiczną, kontroli i pozaosobową, a zaangażowaniem w pracę (Malinowska, Tokarz, 2020). W tym badaniu uczestniczyło 1020 pracowników. Wykazano, że orientacja autonomiczna i orientacja pozaosobowa pełnią rolę moderatorów związku między zasobami w pracy (autonomia w pracy, wsparcie społeczne, informacja zwrotna) a zaangażowaniem w pracę. Najważniejsze ustalenie dotyczy faktu, że osoby autonomiczne (określane jako posiadające stałą, osobowościową dyspozycję) bardziej angażują się w pracę niż osoby o niskim nasileniu tej cechy, bez względu na poziom zasobów. Innego rodzaju motywacje (kontrolująca i impersonalna) okazały się czynnikami niesprzyjającymi a nawet zagrażającymi zaangażowaniu. Zgodnie z opisem Habilitantki „badanie poszerza listę czynników wzmacniających oraz utrudniających korzystanie z zasobów w środowisku pracy” (s. 25, Autoreferat).

Ostatnie z opisanych osiągnięć dotyczy całościowej propozycji metodologicznej odnoszącej się do motywacji w pracy oraz postulatów dla badań nad zdrowiem pracowników (Tokarz, Malinowska, 2019) „1) definiowanie zdrowia z perspektywy zdrowia *per se* i jego różnorodnych aspektów psychospołecznych; (2) ujmowanie pracownika z perspektywy podmiotowej z uwzględnieniem rozmaitych własności podmiotu, w tym m.in. sprawczości i aktywnego oddziaływania na środowisko, (3) analiza interakcyjnego związku czynników indywidualnych (w tym podmiotowych) i kontekstowych, (4) przyjmowanie perspektywy badań w biegu życia (*life-span perspective*). (Autoreferat s. 25-26). To opracowanie teoretyczne wydaje się szczególnie wartościowe, jako syntetyczne ujęcie motywacji w miejscu pracy w kontekście aktualnej wiedzy i potrzeby dalszych badań.

Ponadto, Habilitantka opisuje swój dorobek dodatkowy, jako wkład w badania doktorantki UJ oraz prace badawcze prowadzone wraz ze studentami (kilka prac przygotowanych do publikacji).

### **Ogólna ocena dorobku naukowego**

W kontekście dokonanej w recenzji analizy osiągnięć naukowych przedstawionych do oceny, dorobek naukowy pani dr Diany Kusik należy uznać za znaczący dla dziedziny

psychologia. Po doktoracie obronionym w 2010 roku Habilitantka opublikowała 15 prac naukowych w tym 6 artykułów z listy JCR. Informacje naukometryczne: Sumaryczny Impact Factor (Web of Science:= 32; Google Scholar: 173 3; Indeks Hirscha= Scopus: 4; Web of Science: 3; Google Scholar: 9; Informacja o liczbie punktów MNiSW = 1060). Powyższe wskaźniki należy ocenić jako wystarczające do pełnienia roli samodzielnego pracownika naukowego. Opublikowane prace dotyczą problematyki pracoholizmu i zaangażowania w pracę i stanowią cykl powiązany tematycznie. Tematyka prac odzwierciedla zagadnienia pracoholizmu i nadmiernego zaangażowania w pracę – dwóch postaci pracy nadmiernej. Wartościowy wkład w rozwój nauki dotyczy propozycji modeli empirycznych pracoholizmu, które były konsekwentnie weryfikowane w badaniach własnych. Następnie stworzenie nowej typologii pracoholików i modelu motywacyjnych determinant pracoholizmu. Za szczególnie wartościowe uznaję opracowanie rekomendacji dla procesu diagnozy i oddziaływań interwencyjnych.

W zakresie badań nad zaangażowaniem w pracę Habilitantka opracowała model motywacyjnych indywidualnych i środowiskowych determinant oraz czynników modyfikujących związek między charakterystykami środowiska pracy a zaangażowaniem w pracę. Opracowała też założenia metodologiczne dla badań nad zdrowiem i optymalnym funkcjonowaniem pracowników.

Podsumowując, dorobek naukowy Habilitantki zasługuje na jednoznacznie pozytywną ocenę. Badania naukowe przeprowadzane były starannie (w ostatnich latach na dużych próbach z udziałem ponad 800 osób). Istotnym wkładem w naukę, oprócz badań empirycznych są prace przeglądowe w tym monografia, które pokazują znajomość podłoża teoretycznego oraz umiejętność syntezy istniejącej wiedzy. Całością osiągnięć dopełniają prace nad stworzeniem standaryzowanych narzędzi pomiarowych oraz prace na rzecz praktyki psychologicznej (diagnoza i interwencje). W dorobku naukowca, łączenie nauki z implikacjami praktycznymi jest szczególnie wartościowe. Niedosyt pozostawia brak badań podłużnych, czy eksperymentalnych, które będą dowodzić przyczynowości obserwowanych zjawisk.

### **Ocena działalności dydaktycznej i organizacyjnej**

Działalność dydaktyczną i organizacyjną pani dr Diany Kusik oceniam jednoznacznie pozytywnie. Habilitantka pełniła funkcję promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim, wypromowała 49 magistrów. Wystąpiła na kilkudziesięciu konferencjach krajowych i zagranicznych, pracowała w trzech komitetach przy organizacji konferencji. Jest członkinią towarzystw międzynarodowych i krajowych (np. European Association of Work and



Organizational Psychology (EAWOP); Ma na swoim koncie współpracę z ośrodkami zagranicznymi, jako wykładowczyni i badaczka. Staż podoktorski odbyła we Francji w Organizational Behavior Department, Fontainebleau, Francja). Uczestniczyła w kilku programach międzynarodowych, np. „World Leadership Survey Research Project” przy adaptacji narzędzia do pomiaru przywództwa (Center for Creative Leadership, Greensboro, USA). Realizowała prace dla sektora gospodarczego (np. CERI, opracowanie i wdrożenie programu zarządzania talentami, 2015, 2018);

W zakresie popularyzacji nauki jest współautorkę kilkudziesięciu tekstów i wielu wypowiedzi dla mediów. Była recenzentką w kilkunastu czasopismach. W dorobku brakuje członkostwa w radach redakcyjnych czasopism.

Należy docenić aktywne uczestniczenie w wielu warsztatach i treningach, w celu podnoszenia swoich kompetencji zawodowych, w tym dotyczących metodologii badań i statystyki. Ponadto sama była organizatorką i realizatorką wielu szkoleń na „zewnątrz uniwersytetu”. Popularyzowała wiedzę o standardach pomiaru i użytkowaniu testów psychologicznych w organizacjach (działania polskiej grupy eksperckiej ds. użytkowania testów w środowisku pracy i organizacji *EFPA Euro Test – WO (Work & Organization)*).

## **Konkluzja**

Na podstawie przedstawionego do recenzji dorobku naukowego, działalności organizacyjnej i dydaktycznej dr Diany Kusik stwierdzam, że **zostały przez nią spełnione niezbędne wymagania do nadania stopnia doktora habilitowanego. Osiągnięcie naukowe pod tytułem „Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne” opisane na podstawie zbioru połączonych tematycznie publikacji, wnosi istotny wkład do wiedzy psychologicznej.**

Słabsze strony dorobku naukowego i sformułowane w recenzji, uwagi do niektórych publikacji odnoszą się do szczegółów, które nie mają istotnego znaczenia dla oceny końcowej. Całość ocenionego dorobku jednoznacznie potwierdza posiadanie przez panią dr Dianę Kusik kompetencji do pełnienia roli samodzielnego pracownika naukowego.

Anna Bokszczanin