

**Uchwała Komisji habilitacyjnej  
z dnia 16 stycznia 2023 r.  
powołanej przez Radę Naukową Dyscypliny Psychologia  
Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie  
w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego  
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia  
wszczętym na wniosek dr Diany Kusik**

Komisja habilitacyjna, powołana przez Radę Naukową Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie uchwałą z dnia 7 lipca 2022 r., działającą na podstawie art. 221 ust. 10 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), po zapoznaniu się z recenzjami i dokumentacją wniosku, stwierdza że aktywność naukowa oraz osiągnięcia naukowe stanowią znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej psychologia i wyraża pozytywną opinię w sprawie nadania dr Dianie Kusik stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia, uznając spełnienie przesłanek warunkujących nadanie stopnia doktora habilitowanego, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 1-3 wskazanej ustawy.

## **UZASADNIENIE**

### **Podstawa prawna**

Postępowanie w sprawie nadania dr Diany Kusik stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia prowadzone było zgodnie z przepisami ujętymi w:

- ❑ *Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.);
- ❑ *Uchwale nr 87/IX/2019 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie z dnia 25 września 2019 r. (Załącznik nr 1 uchwały, zaktualizowany 24 lutego 2021r.) w sprawie sposobu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.*

### **Komisja habilitacyjna**

Komisja powołana została w trybie przedstawionym w przywołanej powyżej Ustawie i Uchwale Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. W jej skład wchodziły następujące osoby:

- prof. dr hab. Bogdan Zawadzki (Uniwersytet Warszawski) – przewodniczący,
- dr hab. dr hab. Krystyna Golonka, prof. UJ, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie – sekretarz Komisji,
- dr hab. Anna Bokszczanin, prof. UO, Uniwersytet Opolski – recenzentka,
- dr hab. Katarzyna Byrka, prof. USWPS, Uniwersytet Humanistycznospołeczny we Wrocławiu – recenzentka,
- prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu – recenzent,
- prof. dr hab. Magdalena Żemojtel-Piotrowska, Uniwersytet im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie – recenzentka,
- dr hab. Malwina Szpitalak, prof. UJ, Uniwersytet Jagielloński Krakowie – członkini Komisji.

## Przebieg postępowania

Komisja habilitacyjna wzięła pod uwagę spełnienie wymogów ustawowych, tj. 1. Posiadanie doktoratu z określonej dziedziny; 2. Osiągnięcie naukowe; 3. Aktywność naukową.

Podstawą sformułowanych przez komisję ocen w.w. dokonań były:

- ✓ osiągnięcie naukowe Habilitantki, którym jest cykl publikacji „*Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne*”, obejmujący monografię: „*Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*” (2014, Kraków: WUJ, ss. 164) oraz 12 artykułów (w tym jeden opublikowany przed doktoratem – nr 12 wg wykazu; udział Habilitantki w opracowaniu artykułów być dominujący i w większości obejmował opracowanie koncepcji badania, zrealizowanie badania i analiz statystycznych, przygotowanie tekstu oraz opracowanie odpowiedzi na recenzje i przygotowanie poprawionej wersji tekstu):
  1. Malinowska, D., Tokarz, A. (2020). The moderating role of Self Determination Theory's general causality orientations on the relationship between job resources and work engagement of outsourcing sector employees. *Personality and Individual Differences*, 153, doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109638> (IF 2020: 3,04; p. MNiSW 2021: 100)
  2. Bożek, A., Malinowska, D. (2020). The measurement of state engagement in actions beyond basic professional duties. *Medycyna Pracy*, 71(2), 127–136. doi: <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00871> (IF 2020: 0,768; 5-YIF: 0,756; p. MNiSW 2021: 40).
  3. Tokarz, A., Malinowska, D. (2019). From psychological theoretical assumptions to new research perspectives in sustainability and sustainable development: Motivation in the workplace. *Sustainability*, 11, 2222:1–2222:16. doi: 10.3390/su11082222 (IF 2019: 2,576; 5-U IF: 2,798; p. MNiSW 2021: 70).
  4. Malinowska, D., Tokarz, A., Staszczuk, S. (2019). How to enhance work engagement among outsourcing sector employees: The role of job resources, intrinsic and identified motivation. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(9):1. doi: 10.1097/JOM.0000000000001649 (IF 2019: 1,642; 4-Y IF: 1,993; p. MNiSW 2021: 70)
  5. Malinowska, D., Tokarz, A. (2019). Workaholism components in relation to life and work values. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1–17. doi: 10.1007/s11469-019-00089-y (IF 2019: 1,648; 5-Y IF: 1,768; p. MNiSW 2021; 40).
  6. Malinowska, D. (2018). How to counter the ten myths about work addiction?: Three postulates for future research. Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018). *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 871–874. doi: 10.1556/2006.7.2018.123 (IF 2019: 4,873; 5-Y IF: 5,758; p. MNiSW 2021: 140).
  7. Malinowska, D., Tokarz, A., Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: A mediation of autonomous and controlled work motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(4), 1–14. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01197 (IF 2018: 1,314; 5-Y IF: 2,215; p. MNiSW 2021: 70).

8. Malinowska, D., Staszczuk, S., Tokarz, A. (2015). Pracoholizm – wskazania dotyczące diagnozy i przegląd działań interwencyjnych. *Medycyna Pracy*, 66(1), 71–83. doi: 10.13075/mp.5893.00046 (IF 2015: 0,401; 5-Y IF: 0,756; p. MNiSW 2021: 40).
  9. Malinowska, D., Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45, 211–222. doi: 10.2478/ppb-20140027 (p. MNiSW 2021: 40).
  10. Malinowska, D., Tokarz, A. (2014). Psychologiczna charakterystyka osób pracujących nadmiernie. Różne postaci zaangażowania w pracę. *Studia Humanistyczne AGH*, 13, 79–99 (p. MNiSW 2021: 20).
  11. Malinowska, D., Tokarz, A. (2013). Understanding functional and dysfunctional types of workaholic: An investigation based on motivational characteristics. *Acta Neuropsychologica*, 11, 19–36 (p. MNiSW 2021: 40).
  12. Malinowska, D., Tokarz, A., Gad, N. (2010). Wstępne badania nad adaptacją skali Workaholism Battery (Work-BAT) Spence i Robbins. *Studia Psychologiczne*, 48, 35–42 (b.d.).
- ✓ zestawiony przez Habilitantkę wykaz publikacji i pozostałych form aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej;
  - ✓ sporządzony przez Habilitantkę autoreferat;
  - ✓ sporządzone przez Recenzentów oceny osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych Habilitantki.

Posiedzenie komisji odbyło się dnia 16 stycznia 2023 r. – zdalnie, za pomocą środków elektronicznych (platformy MStTeams). Posiedzenie komisji przebiegało w dwóch fazach. W pierwszej fazie [kolokwium habilitacyjne] komisja poprosiła Habilitantkę, aby przedstawiła swoje osiągnięcia habilitacyjne oraz dorobek naukowy, zaś później członkowie komisji zadawali pytania, na które Habilitantka udzieliła odpowiedzi. Ta faza postępowania została przez sekretarza komisji nagrana i zaprotokołowana.

Dalsza część drugiej fazy postępowania komisji nie była dostępna Habilitantce. Była jednak poinformowana przez przewodniczącego, że po zakończeniu pracy komisji uzyska informację o wynikach głosowania nad uchwałą. W drugiej fazie postępowania komisja dokonała: (a) szczegółowej oceny osiągnięcia naukowego oraz (b) aktywności naukowej Habilitantki, a następnie podjęła uchwałę w przedmiocie wystąpienia do Rady Dyscypliny Naukowej Psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie o nadanie Habilitantce stopnia naukowego doktora habilitowanego. Głosowanie komisji przeprowadzono w trybie jawnym - Habilitantka nie wniosowała o przeprowadzenie głosowania w trybie tajnym. Głosowanie w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego odbyło się w trybie większości bezwzględnej. Podjęta przez Komisję habilitacyjną uchwała ma dla Rady Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie status opinii. Ta faza postępowania również została przez sekretarza komisji nagrana oraz zaprotokołowana.

### **Sylwetka Habilitantki**

Dr Diana Kusik (poprzednie nazwisko: Malinowska) ukończyła studia w Instytucie Instytucie Psychologii Wydziału Filozoficznego Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie w roku 2006 przedstawiając pracę „*Kultura organizacyjna w szkole i jej związek ze stylem twórczego zachowania i potocznym rozumieniem twórczości u*

*nauczycieli*” (promotor: prof. dr hab. Aleksandra Tokarz). W roku 2010 uzyskała w tej samej jednostce stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii na podstawie rozprawy „*Wybrane motywacyjne i osobowościowe uwarunkowania różnych postaci pracoholizmu*”, której promotorką była także prof. dr hab. Aleksandra Tokarz. Habilitantka jest zatrudniona w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego: w latach od 2012 do 2014 na stanowisku asystenta, a od roku 2014 - na stanowisku adiunkta. W latach 2009-2012 pracowała jako konsultant w Instytucie Rozwoju Biznesu i Polskiej Fundacji Badań nad Zarządzaniem, instytucji edukacyjnej o profilu praktycznym. Zainteresowania naukowe Habilitantki koncentrują się wokół zagadnień psychologii organizacji i pracy, zasadniczo dotycząc kwestii zaangażowania w pracę i pracoholizmu.

## **Recenzje**

Osiągnięcie i dorobek naukowy Habilitantki uzyskały jedną negatywną oraz trzy pozytywne oceny. Wszystkie recenzje zawierały elementy krytyczne, jak też opinie pozytywne, wystawione przez Recenzentów, których kompetencje naukowe odpowiadają kryteriom Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*.

### **Dr hab. Anna Bokszczanin, prof. UO (wyciąg z recenzji)**

Ocena osiągnięcia naukowego: Dr Diana Kusik zacytowała 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. 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.

*Badania odnoszące się do 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. 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. 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 emocjonalnego, 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”. 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). 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. 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. Wyniki pierwszego badania pokazały że przymus pracy jest ujemnie związany z wartościami moralnymi a zadowolenie z pracy ujemnie skorelowane z wartościami moralnymi i życiowymi. Uzyskane rezultaty stanowią dobre uzupełnienie wiedzy o motywacyjnych wyznacznikach pracoholizmu. Odnośnie pracoholizmu Habilitantka opracowuje także, wraz z zespołem, wskazania dla diagnozy i oddziaływań interwencyjnych. W diagnozie pracoholizmu zwraca uwagę na wskaźniki poznawcze, behawioralne i emocjonalne i odwołuje się, do trójwymiarowego modelu pracoholizmu. Prezentowane też są nowe narzędzia do pomiaru pracoholizmu (skala Workaholism Battery). Ważnym uzupełnieniem dociekań naukowych nad pracoholizmem są prace krytyczne i przeglądowe, 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

badan. 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 ołówek. 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.

*Badania odnoszące się do zaangażowanie w pracę:* 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”. Podłożem teoretycznym prowadzonych badań nad motywacyjnymi, indywidualnymi i środowiskowymi czynnikami w pracy były założenia Teorii Autodeterminacji (SDT) Deciego i Ryana oraz modelu wymagania- zasoby Bakker'a i Demerouti. Regulacja wewnętrzna 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 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. 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. 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”. Ostatnie z opisanych osiągnięć dotyczy całościowej propozycji metodologicznej odnoszącej się do motywacji w pracy oraz postulatów dla badań nad zdrowiem pracowników: „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). To opracowanie teoretyczne wydaje się szczególnie wartościowe, jako

syntetyczne ujęcie motywacji w miejscu pracy w kontekście aktualnej wiedzy i potrzeby dalszych badań.

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. Całokształtu 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 aktywności naukowej oraz dorobku dydaktycznego i organizacyjnego: W kontekście dokonanej w recenzji analizy osiągnięć naukowych przedstawionych do oceny, dorobek naukowy 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. 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. CERl, 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 końcowa Recenzentki: 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 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.

### **Dr hab. Katarzyna Byrka, prof. SWPS (wyciąg z recenzji)**

Ocena osiągnięcia naukowego: Jako osiągnięcie naukowe Habilitantka wskazała cykl publikacji zatytułowany „*Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne*”. We wszystkich pracach wchodzących w skład osiągnięcia z wyjątkiem dwóch, Habilitantka występuje w roli pierwszej autorki, będąc liderką koncepcji oraz realizacji opublikowanych badań. Wśród czasopism, które warto wyróżnić przedstawione prace ukazały się w Journal of Behavioral Addiction, Personality and Individual Differences, czy International Journal of Occupational Health and Environmental Health, które w wąskim obszarze zainteresowań badawczych Habilitantki są czasopismami ważnymi. Prace wchodzące w skład osiągnięcia, dotyczą różnych aspektów związanych z zaangażowaniem w pracę i pracoholizmem. Habilitantka definiuje pracoholizm jako pracę nadmierną, konsekwentnie to podejście w swoich publikacjach rozwijając. Większość publikacji skupia się na pozytywnych aspektach pracy nadmiernej raczej niż na pracoholizmie jako patologicznym uzależnieniu. Takie podejście widać również w zaproponowanym trójwymiarowym modelu pracoholizmu, który opierając się na klasycznych koncepcjach z lat sześćdziesiątych (np. Rosenberg, Hovland), zakłada podział konstruktów na komponent behawioralny, poznawczy i emocjonalny. Autorka przytacza literaturę współczesną, uzasadniając swój model, ale taki podział jest coraz rzadszy w psychologii. Mniejsza popularność takiego podziału jest efektem między innymi wpływowych prac Feldman-Barrett i Russella, mówiących o tym, że proces powstawania emocji jest uzależniony od procesów poznawczych. Również modele związku pomiędzy postawami a zachowaniami, zakładające komponent behawioralny, poznawczy i emocjonalny spotkają się z krytyką. Po pierwsze, nawet w klasycznych badaniach empirycznych trudno było znaleźć związek pomiędzy komponentem behawioralnym i poznawczym. Po drugie, zarzucono takim modelom ograniczoną możliwość wyjaśniania zjawisk i procesów. Model zaproponowany przez dr Kusik, wskazujący na trzy komponenty pracoholizmu, nie wyjaśnia złożonych procesów powstawania zjawiska. Niemniej, biorąc pod uwagę, że pracoholizm jest znacznie mniej eksplorowanym konstruktem niż postawy, samo spostrzeżenie, że dotyczy on obszaru poznawczego, afektywnego i behawioralnego funkcjonowania człowieka uważam za cenne. Mniej jestem przekonana do tego, w jaki sposób zostały zmierzone trzy komponenty. Komponent behawioralny i poznawczy dotyczą przeznaczenia nadmiernego czasu na pracę. Natomiast komponent emocjonalny dotyczy odmiennego zagadnienia - emocji pozytywnych związanych z pracą. Niestety nie są dla mnie jasne argumenty stojące za taką decyzją zoperacjonalizowania trzech



komponentów. Dobór pozycji testowych przekłada się na wyniki analiz w kilku badaniach, np. komponent behawioralny jest skorelowany z emocjonalnym, a poznawczy - nie. Myślę też, że pomiar trzech komponentów w odmienny sposób, mógł przełożyć się na lepsze dopasowanie trójwymiarowego modelu w porównaniu do jednowymiarowego. Pomijając fakt, że bardziej złożone modele są zazwyczaj lepiej dopasowane do danych niż prostsze. Dobór pozycji testowych mógł mieć również wpływ na analizę skupień, pozwalającą wyłonić typy pracowników. Warto więc rozważyć operacjonalizację komponentów modelu trójwymiarowego. W badaniach, dotyczących czynników motywacyjnych przewidujących pracoholizm, brakuje nieco konsekwencji w wykorzystaniu modelu trójwymiarowego. Nie jest dla mnie zrozumiałe, dlaczego badano trzy osobne modele dla każdego komponentu, behawioralnego, poznawczego oraz emocjonalnego, skoro wcześniejsze badania pokazały, że te trzy komponenty tworzą jedną całość (trójwymiarowy konstrukt w confirmacyjnej analizie czynnikowej). W moim przekonaniu dobór predyktorów mógłby być lepiej umotywowany i uargumentowany, np. wybór celów dystalnych jest tłumaczony tym, że są one ważne w kontekście pracoholizmu. Myślę, jednak, że taki argument może dotyczyć wielu czynników motywacyjnych. Niestety uzasadnienie dla wyboru konkretnych zmiennych indywidualnych jako moderatorów związku pomiędzy zasobami w pracy a zaangażowaniem nie jest też bardzo rozwinięte w bardzo dobrej publikacji w *Personality and Individual Differences*. Wynika to w dużej mierze z formuły pisma, nie zostawiającej wiele miejsca na część teoretyczną. Niemniej rola moderatorów w kontekście orientacji kazuśnej została bardzo dobrze eksplorowana empirycznie. Praca jest też dopracowana pod kątem metodologicznym. Na uwagę zasługuje również cenna próba badawcza. Przyznam, że czytałam tę pracę z dużą ciekawością. Przedstawione w osiągnięciu modele być może nie mają charakteru przełomowego, a niektóre badania zawierają ograniczenia metodologiczne. Niemniej część wyników jest bardzo ciekawa i bez wątplenia pogłębia naszą wiedzę na temat zaangażowania w pracę i pracę nadmierną. Warto też zauważyć, że obszerne dane empiryczne pochodzą z bardzo cennych prób badawczych np. menedżerów czy osób pracujących w ramach outsourcingu. Biorąc pod uwagę różnorodność wątków eksplorowanych w osiągnięciu, należy stwierdzić, że dr Kusik ma wyjątkową wiedzę w tym obszarze.

Ocena aktywności naukowej oraz dorobku dydaktycznego i organizacyjnego:  
Całościowo dorobek Habilitantki obejmuje piętnaście powiązanych ze sobą tematycznie publikacji naukowych. Dziesięć ze wspomnianych publikacji ukazało się w języku angielskim i zostało opublikowane w czasopismach z listy Scopus (osiem z listy JCR). W momencie składania wniosku indeks Hirscha dr Kusik wynosił 9, a liczba cytowań 173 według Google Scholar (32 bez autocytowań według WoS, nie podano wartości dla bazy Scopus). Liczba cytowań oraz indeks Hirscha nie przemawiają za dużą rozpoznawalnością naukowego dorobku Habilitantki na świecie, ale wartości te nie odbiegają od typowych dla badaczy w Polsce na tym etapie kariery. Co więcej, prace w bardziej uznawanych pismach takich jakich *Journal of Behavioral Addiction* czy *Personality and Individual Differences* ukazały się względnie niedawno i być może z czasem dorobek Habilitantki zyska na rozpoznawalności. Warto zauważyć, że w momencie pisania recenzji liczba cytowań według Google Scholar wzrosła w stosunku do momentu składania wniosku i wynosi 212. Na dorobek towarzyszący składają się cztery rozdziały w wydanych w Polsce monografiach i dwie polskojęzyczne publikacje. Tematyka podejmowana prac zaliczanych do dorobku towarzyszącego jest różnorodna, ale spójnie obejmuje zagadnienia związane z zaangażowaniem w wykonywanie pracy zarobkowej. Przez dwanaście lat od uzyskania stopnia doktora dr

Kusik nie kierowała żadnym grantem finansowanym zewnętrznym. W 2010 roku objęła funkcję wykonawcy w projekcie finansowanym (prawdopodobnie) przez Komitet Badań Naukowych. Nie ma też na swoim koncie długoterminowych współprac międzynarodowych, z wyjątkiem krótkich wyjazdów do Fontainebleau i Florencji. Dr Kusik nie pełniła też funkcji w komitetach redakcyjnych czasopism, a jej aktywność recenzencka, zwłaszcza na arenie międzynarodowej, jest dość skromna, biorąc pod uwagę czas, który upłynął od otrzymania tytułu doktora. Podejrzewam jednak, że ta aktywność rozwinie się w czasie, biorąc pod uwagę, że autorzy publikacji w konkretnym czasopiśmie międzynarodowym, są chętnie zapraszani przez redaktorów tych czasopism do recenzji. Na pewno dobrym znakiem, świadczącym o zauważaniu Habilitantki przez redaktorów prestiżowych czasopism, jest zaproszenie dr Kusik do napisania komentarza w Journal of Behavioral Addiction. Ważnym obszarem rozwoju naukowca, jest umiejętność kształcenia i prowadzenia młodych badaczy. Niestety nie znalazłam informacji, czy dr Kusik wypromowała magistrantów lub czy pełniła funkcję opiekuna pomocniczego w awansach doktorskich. Z działalności nie stricte naukowej, na uwagę zasługuje współpraca dr Kusik z Urzędem Miasta Krakowa. Pełniła funkcję ekspertki w projekcie „Bilans kompetencji branż BPO i ITO w Krakowie”. Umiejętność współpracy ze środowiskiem społeczno-gospodarczym warto docenić. Przedstawiony dorobek publikacyjny jest dość obszerny pod względem ilościowym, ale jakość przedstawionych prac jest zróżnicowana. Choć większość publikacji dr Kusik ukazała się w języku angielskim, tylko niewielka część z nich została opublikowana w czasopismach o ugruntowanej pozycji międzynarodowej i zauważalnym wpływie międzynarodowym. Jednocześnie widać postęp w ostatnich latach, jeśli chodzi o czasopisma, w których ukazują się publikacje Habilitantki. Co więcej można zauważyć coraz wyższą jakość prac pod względem metodologicznym i teoretycznym. Analiza formalna i biometryczna dorobku wskazuje na jego umiarkowaną rozpoznawalność oraz umiarkowany międzynarodowy charakter. Jednocześnie Habilitantka publikuje w coraz lepszych czasopismach rozpoznawalnych w obszarze badań, którym się zajmuje. Za ograniczenie aktywności naukowej Habilitantki można uznać brak doświadczenia w kierowaniu grantami finansowanymi zewnętrznym. Warto zauważyć też, że znacząca część jej działalności wiąże się ze współpracą badawczą z promotorem pracy magisterskiej i doktorskiej w ramach jednej jednostki – z profesorem Aleksandrą Tokarzem. Doceniając owocną współpracę, warto w większym stopniu rozwijać samodzielną ścieżkę, poszukując współprac z badaczami z innych ośrodków w Polsce i na świecie. Habilitantka jest badaczką aktywną, ale być może zbyt wiele uwagi i energii poświęcała mniejszym projektom o zasięgu lokalnym. Ten charakter działalności akademickiej zmienił się w ciągu ostatnich lat w korzystnym, bardziej międzynarodowym kierunku.

**Konkluzja końcowa Recenzentki:** Mimo pewnych uwag krytycznych wyrażonych w recenzji, moja ogólna ocena osiągnięcia oraz aktywności naukowej Habilitantki jest pozytywna. Przedstawione w ramach cyklu wyniki mają wkład w rozwój obszaru badań nad pracą nadmierną w Polsce, ale również w coraz większym stopniu na arenie międzynarodowej. Opracowane modele, choć wymagają rozwinięcia, tworzą podstawę do dalszych ścieżek badawczych. Wnioskuje więc o dopuszczenie dr Diany Kusik do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.

### **Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski (wyciąg z recenzji)**

**Ocena osiągnięcia naukowego:** Recenzent zauważa, że Habilitantka nie wskazała jednoznacznie, czy podstawowym dorobkiem jest załączona monografia czy też cykl artykułów. Treść Autoreferatu i Wykazu osiągnięć naukowych wskazuje, że zalicza do niego zarówno monografię, jak i cykl artykułów, toteż ocenia je łącznie. [...] W swoim

wniosku dr Diana Kusik jako osiągnięcie naukowe będącego podstawą ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego wskazuje „*Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne*”. Przedstawiona w autoreferacie i dołączona do wniosku monografia „*Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*”, wydana została w 2014 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Monografia liczy 163 strony i składa się z krótkiego wprowadzenia, sześciu rozdziałów oraz podsumowania, spisu literatury cytowanej obejmującego ok. 300 pozycji. Jako osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę do nadania stopnia Habilitantka przedłożyła także cykl 12 powiązanych tematycznie artykułów naukowych. [...] Jej podstawowym celem był opis i wyjaśnianie pracoholizmu i zaangażowania w pracę na podstawie determinant motywacyjnych. W tym celu realizowała projekt obejmujący następujące elementy: opracowanie i weryfikacja empiryczna wielowymiarowego modelu pracoholizmu oraz wyróżnienie typów pracoholików (5 prac z lat 2010-2014; w tym monografia z 2014 roku), opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych indywidualnych determinant pracoholizmu (2 prace z lat 2014-2019; w tym monografia z 2014 roku), opracowanie nadrzędnych założeń metodologicznych dla badań nad pracoholizmem (1 praca z 2018 roku), opracowanie rekomendacji dla procesu diagnozy i oddziaływań interwencyjnych dotyczących pracoholizmu (3 prace z lat 2013-2016; w tym 2 rozdziały w monografiach), opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych indywidualnych i środowiskowych determinant pracoholizmu i zaangażowania w pracę (2 prace z lat 2018-2019), opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych czynników indywidualnych modyfikujących związek między charakterystykami środowiska pracy a zaangażowaniem w pracę (1 praca z roku 2020), opracowanie nadrzędnych założeń metodologicznych dla badań nad zdrowiem i optymalnym funkcjonowaniem pracowników (2 prac z lat 2019-2020). Wszystkie prace dotyczą badań nad nadmiernym obciążaniem się pracą, a zatem są to prace dotyczące podobnego obszaru, tym samym spełniają wymóg formalny stawiany w ustawie. [...] Choć kilka tekstów w cyklu powiązanych tematycznie artykułów naukowych oraz monografii to prace zespołowe, to Habilitantka była pierwszą autorką aż 12 z nich (na 13 wskazanych), zaś jej deklarowany wkład w ich przygotowanie był większości przypadków decydujący. W związku z tym nie może być wątpliwości co do "znaczącej i decydującej" roli, jaką pełniła w tych projektach.

*Opracowanie i weryfikacja empiryczna wielowymiarowego modelu pracoholizmu oraz wyróżnienie typów pracoholików:* charakteryzując ten nurt badań, Recenzent krytycznie zaznacza, że jeśli przyjąć, za Habilitantką, że pracoholizm „leży” na dymensji nadmiernego obciążania się pracą, a krańce tej dymensji opisane są jako zdrowie vs choroba to zaskakują dwie rzeczy. Wskaźniki tak rozumianego pracoholizmu zaczerpnęła Habilitantka z modeli uzależnień, a więc analizowany przez Nią pracoholizm leży bliżej krańca choroby niż zdrowia (co kłóci się z opisanymi wskaźnikami emocjonalnymi). Jest to raczej część tego wymiaru, dająca się opisać jako przymusowe vs intencjonalne nadmierne obciążanie się pracą. Po drugie – można wyobrazić sobie różne powody „nadmierności” obciążania się, analizując choćby wymagania organizacyjne czy sytuację finansową pracownika. Model ten nie jest więc jasno przedstawiony w Autoreferacie. Ponadto dr Diana Kusik nie odnosi się w Autoreferacie do ważnego w tym obszarze poznawczo-behawioralnego modelu pracoholizmu, rozumianego jako uzależnienie. W konkluzji: opracowanie wielowymiarowego modelu pracoholizmu jest oparte na analizie literatury przedmiotu oraz operacjonalizacją wykorzystującą głównie istniejące narzędzia lub ich elementy; weryfikacja empiryczna tego modelu jest formalnie poprawna, choć nie do końca

uprawnione są uogólnienia jej wyników; wyróżnienie typów pracoholików jest dla mnie proceduralnie niejasne.

*Opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych indywidualnych determinant pracoholizmu:* charakteryzując ten wątek prac Recenzent stwierdza, że w zrealizowanych badaniach studia zorientowane na poszukiwanie korelatów nadmiernego obciążania się pracą wśród akceptowanych wartości uważa za ważny i interesujący wkład dr Diany Kusik do problematyki tego obszaru. Problem stwierdzonego w badaniach związku między obsesją pracy a pracą entuzjastyczną jest perspektywnie obiecujący.

*Opracowanie nadrzędnych założeń metodologicznych dla badań nad pracoholizmem:* Recenzent zaznacza, że to zadanie powinno wyprzedzać badania empiryczne, a nie być ich ukoronowaniem. Jest to chyba bardziej wniosek o koniecznych korektach prowadzonych w przyszłości badań, wynikający z doświadczenia. [...] Habilitantka formułuje trzy postulaty: identyfikacja patologicznej postaci pracy nadmiernej wymaga przyjęcia perspektywy klinicznej i wykorzystania modeli uzależnień czynnościowych, niezbędne jest uwzględnianie czynników systemowych, w tym zarówno dotyczących kontekstu rodzinnego, organizacyjnego, jak kulturowych oraz społeczno-ekonomicznych oraz zastosowanie zróżnicowanej metodologii, uzupełnienie techniki samoopisu danymi od osób z najbliższego otoczenia, rodziny i współpracowników. Recenzent komentuje, że postulaty Habilitantki wydają się dość oczywiste i powszechnie podzielane. Jego zdaniem tytuł tego punktu jest nadmiarowy, bo nie są to oryginalne, specyficzne i nadrzędne założenia metodologiczne dla badań nad pracoholizmem.

*Opracowanie rekomendacji dla procesu diagnozy i oddziaływań interwencyjnych dotyczących pracoholizmu:* treści tego elementu omówienia osiągnięć stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny odwołują się do jednego artykułu i dwóch rozdziałów w monografiach. [...] Wraca tu problem zacierania się różnicy między dwoma zjawiskami: uzależnienia od pracy i radością z pracy, behawioralnie podobnych, ale odmiennych co do istoty. Omawiane w tym elemencie rozwiązania nie są przedmiotem empirycznych analiz Habilitantki, ale wnoszą zapewne ważne postulaty do działań w tym obszarze.

*Opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych indywidualnych i środowiskowych determinant pracoholizmu i zaangażowania w pracę:* omawiane w tym punkcie badania oparte były na ujmowaniu pracy nadmiernej w dymensjonalnie, gdzie na krańcach znajdują się pracoholizm i zaangażowanie w pracę. Wyniki pokazały, że motywacja wewnętrzna i identyfikacyjna częściowo pośredniczyły w związku między autonomią zawodową a zaangażowaniem w pracę. Okazało się również, że wsparcie społeczne stymuluje zaangażowanie w pracę poprzez związek z motywacją wewnętrzną i identyfikacyjną. Ponadto informacje zwrotne od innych (współpracowników, przełożonych) były nieistotnie związane z zaangażowaniem w pracę. [...] Moim zdaniem wykorzystanie koncepcji Edwarda Deci i Richarda Ryana oraz modelu wymagania – zasoby autorstwa Arnolda Bakker'a i Evangelii Demerouti do wyjaśniania zaangażowania w pracowanie i pracoholizm to bardzo obiecujący kierunek badań.

*Opracowanie i weryfikacja empiryczna modelu motywacyjnych czynników indywidualnych modyfikujących związek między charakterystykami środowiska pracy a zaangażowaniem w pracę:* jak pisze w Autoreferacie Habilitantka: „Kolejny podjęty przeze mnie kierunek badawczy dotyczył analizy roli czynników indywidualnych modyfikujących związek między zasobami w pracy a zaangażowaniem w pracę. [...] W badaniach wykazano m.in., że orientacja na autonomię jest pozytywnie związana z

zaangażowaniem w pracę; jednak wyniki nie potwierdziły założeń, że orientacja na autonomię wzmacnia pozytywny wpływ zasobów pracy na zaangażowanie w pracę. Interakcja między orientacją na autonomię a zasobami pracy ujawniła odwrotny wzorzec: zasoby pracy (autonomia w pracy, wsparcie społeczne, informacja zwrotna) wydawały się najbardziej korzystne dla osób słabo zorientowanych na autonomię. Wyniki analiz sugerują, że sposób, w jaki ludzie interpretują swoje środowisko społeczne, a w szczególności badane zasoby pracy, ma wpływ na potencjał motywacyjny tych zasobów. Podobnie jak powyżej uważam ten kierunek badań za potencjalnie owocny.

*Opracowanie nadrzędnych założeń metodologicznych dla badań nad zdrowiem i optymalnym funkcjonowaniem pracowników:* Recenzent cytuje w tym fragmencie Habilitantkę, która stwierdziła, że na podstawie zrealizowanych własnych badań i przy wykorzystaniu aktualnych osiągnięć w obszarze psychologii zdrowia pracowników Habilitantka opracowała wraz z prof. dr hab. Aleksandrą Tokarz całościową propozycję metodologiczną zawierającą postulaty dla badań nad zdrowiem pracowników. Jej osią jest motywacja w miejscu pracy, która jest ważnym obszarem w identyfikacji czynników warunkujących optymalne funkcjonowanie pracowników i umożliwiających tworzenie zrównoważonego środowiska pracy w organizacjach. Artykuł omawiany w tym punkcie nawiązuje do nurtu psychologii zrównoważonego rozwoju. [...] W konkluzji Recenzent stwierdza, że po zapoznaniu się z przedstawioną do oceny monografią oraz cyklem powiązanych tematycznie artykułów naukowych, dorobek dr Diany Kusik stanowi wartościowy wkład w rozwój psychologii, czym spełnia warunek Ustawowy.

Ocena aktywności naukowej oraz dorobku dydaktycznego i organizacyjnego: w dorobku towarzyszącym osiągnięciu głównemu (liczącemu 13 pozycji) Habilitantka przedstawiła dodatkowo: 1 artykuł opublikowany w języku polskim w czasopiśmie naukowym (przed doktoratem), 3 rozdziały w monografiach naukowych redagowanych (2 w języku angielskim i 1 polskim), 4 rozdziały w monografiach naukowych redagowanych (w języku polskim; przed doktoratem), współredakcję 1 monografii wydanych przez wydawnictwo Pracownia Testów Psychologicznych (w języku polskim). Łącznie daje to 21 (13+8) publikacji, w tym 15 publikacji po uzyskaniu stopnia doktora (71%). Łączna liczba publikacji odpowiada warunkom i ograniczeniom publikowania, średnio po doktoracie są to 1,25 publikacji rocznie. Podsumowując, dorobek towarzyszący Habilitantki stanowi świadectwo istotnej i bogatej aktywności naukowej Habilitantki oraz umiejętności współpracy naukowej z innymi badaczami. W „Wykazie osiągnięć naukowych” dr Diana Kusik podaje (stan na dzień 01.03.2022 r.), że sumaryczny Impact Factor według listy Journal Citation Reports (JCR), zgodnie z rokiem opublikowania wynosił 16,26222; liczba cytowań publikacji wg bazy Web of Science wynosiła 32 (bez autocytowań), wg bazy Researchgate 79, a wg Google Scholar 173; indeks Hirscha wg bazy Scopus wynosił 4. wg Web of Science 3, a wg bazy Google Scholar 9; liczba punktów MNiSW wg wykazu z dn. 18 lutego 2021 r. wynosiła 1060. Wedle bazy Google Scholar (stan na dzień 30.10.2022 r.) ujęte w niej 41 prac Habilitantki cytowane były łącznie 212 razy, a w ciągu ostatnich 5 lat 172 razy (liczby te obejmują również autocytowania), a h-indeks wynosi 9 dla wszystkich prac i 7 dla ostatnich 5 lat. [...] W świetle udokumentowanych danych, przedstawionych w pkt. 5 autoreferatu, warunek sformułowany w art. 219 ust. 1 pkt 3 Ustawy należy uznać za spełniony. Dr Diana Kusik odbyła staż podoktorski w INSEAD, Organisational Behaviour Faculty w Fontainebleau (Francja) oraz wizyty studyjne w University of Florence, Department of Education and Psychology, Florencja (Włochy). Dr Diana Kusik wystąpiła na 22 konferencjach (w tym 20 z referatem) po uzyskaniu stopnia doktora, w tym 9 na forum międzynarodowym oraz 11 razy na konferencjach (w tym 5

z referatem) przed uzyskaniem stopnia doktora, w tym 6 na forum międzynarodowym. Habilitantka była promotorem pomocniczym w 1 doktoracie. Była promotorem 20 prac magisterskich w Instytucie Psychologii UJ oraz 29 prac magisterskich na kierunku Socjologia w Collegium Civitas w Warszawie. Ma Ona bardzo duży wkład w popularyzację wiedzy o pracoholizmie i zaangażowaniu w pracę oraz wiedzy o standardach pomiaru i użytkowania testów psychologicznych w organizacjach (we współpracy z PTP PTP).

Konkluzja końcowa Recenzenta: Stwierdzam, że prace dr Diany Kusik wskazane jako wchodzące w skład osiągnięcia w przewodzie habilitacyjnym oraz całość Jej pracy naukowej uzyskany po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, wypełniają w wystarczającym stopniu kryteria określone w art. 219 Ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. Tym samym wnioskuję o dopuszczenie dr Diany Kusik do dalszych kroków postępowania habilitacyjnego dotyczącego nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego w zakresie psychologii.

### **Prof. dr hab. Magdalena Żemojtel-Piotrowska (wyciąg z recenzji)**

Ocena osiągnięcia naukowego: Jako główne osiągnięcie naukowe Doktor Diana Kusik wskazała „*Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej*”. W skład tak zatytułowanego osiągnięcia wchodzi monografia „*Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*” (2014, Wydawnictwo UJ) oraz cykl publikacji w czasopismach recenzowanych, 11 z nich ukazało się po uzyskaniu stopnia doktora, jedna – przed uzyskaniem stopnia. Publikacje w formie artykułów w przeważającej mierze są publikacjami pierwszo-autorskimi. Habilitantka precyzyjnie określiła swój wkład w ich powstanie. Publikacje te ukazały się w przeciętnych i dobrych czasopismach w dziedzinie psychologii pracy i różnic indywidualnych, ostatnie z nich (osiem) posiadają zróżnicowany współczynnik IF (od 0,756 do 5,758), ukazując systematyczny progres w rozwoju naukowym. W większości publikacji współautorem jest prof. Aleksandra Tokarz, która jest szefową zespołu badawczego Habilitantki oraz promotorem pracy magisterskiej i doktorskiej dr Kusik. Dorobek przedstawiony do oceny jest dorobkiem wyjątkowo spójnym – dotyczy on aspektów teoretycznych, metodologicznych i praktycznych zjawiska pracoholizmu. Jest to temat kontynuowany od czasu pracy doktorskiej. W tym miejscu warto zaznaczyć, że dorobek Habilitantki niemal wyłącznie koncentruje się na tematyce pracoholizmu (głównego osiągnięcia), co czyni go z jednej strony bardzo spójnym, ale z drugiej – nie wykracza on poza cykl publikacji składających się na główne osiągnięcie. Habilitantka przedstawiła własny model teoretyczny zjawiska pracoholizmu stosunkowo wcześniej, w monografii opublikowanej w 2014 roku, która, jak się wydaje, powstała w ramach pracy doktorskiej. Doktor Kusik definiuje pracoholizm jako przykład pracy nadmiernej i określa go jako syndrom składający się z aspektu poznawczego, behawioralnego oraz emocjonalnego. Na podstawie tak zdefiniowanego pracoholizmu wyróżnia następnie grupy osób o różnych typach pracoholizmu. Jest to raczej nietypowy zabieg, gdyż zwykle Habilitanci podsumowują swoje programy badawcze w formie monografii lub artykułu przeglądowego po zamknięciu cyklu badawczego. Nie jest to jednak zarzut pod adresem Doktor Kusik, gdyż przedstawiony model jest dobrze oparty w (ówczesnej) literaturze przedmiotu i wskazuje na dobry namysł teoretyczny przy rozwijaniu własnego ujęcia zjawiska. Jednak ocena osiągnięcia naukowego jest przez to utrudniona – biorąc pod uwagę rozwój badań nad pracoholizmem w ciągu ostatnich lat do oceny jakości dorobku konieczne jest przyjrzenie się temu, w jaki sposób zaproponowany w monografii model teoretyczny został przez Habilitantkę dopracowany i rozwinięty w kolejnych latach. Niestety, autoreferat nie ułatwia takiej zintegrowanej (i uaktualnionej) oceny. Z jednej strony, jest on bardzo klarownie

napisany i pokazuje bardzo dobre usystematyzowanie własnej pracy badawczej. Z drugiej jednak nawet w nim brakuje nawiązania do najnowszych prac w dziedzinie, przykładowo w monografii brakuje cytowań prac Pawła Atroszko, które w większości powstały po 2014 roku. Wskazuje to na ogólny problem badań Habilitantki – trudno uznać je za w pełni aktualne i uwzględniające najnowsze trendy badawcze.

Założenia teoretyczne własnego modelu pracoholizmu zostały przedstawione w monografii „*Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*”. Monografia, obejmująca siedem rozdziałów, liczy sobie 163 strony, nie jest więc dziełem ilościowo obszernym. Jednak jest ona napisana w sposób przejrzysty i w oparciu o stosunkowo dobry przegląd literatury. W przeglądzie tym Habilitantka przybliżyła prace polskich autorów, cytując także najważniejsze w momencie powstawania prace autorów zagranicznych. Nowatorstwo własnego pomysłu opiera się na dość prostych, ale cennych obserwacjach. Istotnie, zgodnie z obecnie obowiązującym stanem badań nad pracoholizmem, Habilitantka proponuje ujęcie wielowymiarowe zjawiska, wskazując na jego elementy poznawcze, emocjonalne oraz behawioralne. Wskazuje też na konieczność uwzględnienia czynnika motywacyjnego w wyjaśnianiu zjawiska, podkreślając jego kluczowe znaczenie w wyjaśnianiu funkcjonowania „pracoholików”. Wskazuje też (słusznie) na konieczność odróżniania formy patologicznej od stosunkowo adaptacyjnej tego zjawiska, przyjmując za Schaufelim rozróżnienie na pracoholizm i zaangażowanie w pracę. Postulaty te są dobrze uzasadnione i nie budzą wątpliwości. Mniej fortunate jest natomiast stosowanie w pracy terminu „dobry” i „zły” pracoholizm ze względu na nienaukowy charakter tych pojęć. Terminy te nie są zresztą stosowane w pełni konsekwentnie. W tym miejscu brakuje nawiązania do najnowszych prac nad perfekcjonizmem, który skądinąd wydaje się być jednym z elementów (a co najmniej – ważniejszych korelatów) pracoholizmu i zakłada istnienie bardzo podobnych typów jak w przypadku pracoholizmu – zwłaszcza podział na orientację na osiągnięcia vs. zewnętrzne standardy i oczekiwania społeczne wydaje się korespondować z mniej i bardziej adaptacyjnymi formami pracoholizmu. W monografii Habilitantka postawiła sobie kilka celów badawczych, z których każdy został przedstawiony w osobnym rozdziale, są to w kolejności: empiryczna weryfikacja modelu trójwymiarowego, zbadanie korelatów motywacyjnych (hierarchia wartości, kryzys w wartościowaniu) i zbadanie związków pracoholizmu z jakością życia. Nieco dziwi brak sformułowania hipotez kierunkowych mimo formułowania dość konkretnych wniosków w ramach rozdziałów (np. Habilitantka zdaje się oczekiwać wyższego kryzysu w wartościowaniu u pracoholików). Hipotezy kierunkowe pojawiają się dość nieoczekiwanie jedynie w rozdziale dotyczącym związku pracoholizmu z jakością życia, mają jednak dość oczywisty charakter i ograniczają się jedynie do wybranej koncepcji (teorii autodeterminacji Ryana i Deciego). Zasadniczo, w całym programie badawczym dominuje podejście eksploracyjne, przez co testowane modele ścieżkowe sprawiają wrażenie nieuporządkowanych i przypadkowych, wynikających z danych (data-driven), a nie z namysłu teoretycznego. Sam program badawczy budzi moje zastrzeżenia. Habilitantka jako jeden z celów badawczych postawiła sobie poznanie hierarchii celów osób nadmiernie zaangażowanych w pracę i sprawdzenie, na ile „pracoholicy” wykazują odmienne hierarchie wartości od tzw. hierarchii idealnej. W tym celu Habilitantka przyjęła koncepcję hierarchii wartości Maxa Schelera. Jest to koncepcja obarczona poważnymi ograniczeniami, zwłaszcza kulturowymi. Samo założenie o „idealnej” hierarchii wartości jest w świetle obecnego stanu wiedzy przestarzałe i nieuzasadnione. Koncepcja Schelera de facto stawia na szczycie hierarchii wartości, które można uznać za konserwatywne, określając je mianem „świętych”, co siłą rzeczy stanowi skrzywienie kulturowe. [...] Poza tym, skoro

definityjnym przejawem pracoholizmu jest zachwianie równowagi praca-życie, odwoływanie się do hierarchii wartości, które występują m.in. u osób duchownych, którzy ze względu na specyfikę „zawodu” łączą ściśle pracę zawodową z (brakiem) życia rodzinnego jest nielogiczne. Tak więc wybór koncepcji wartości do weryfikacji problemu badawczego trudno uznać za trafiony. Z kolei w rozdziale poświęconym zagadnieniom jakości życia dominują cytowania prac polskich autorów, brakuje natomiast nawiązania do prac takich badaczy jak Corey Keyes, Carolyn Ryff, Sonya Lyubomirski, by wymienić tych najbardziej znanych. Badania Dienera są wspomniane bardzo powierzchownie i ograniczone do klasycznych badań nad satysfakcją z życia, mimo że w latach późniejszych Diener zaproponował bardzo dobry pomiar dobrostanu eudajmonicznego. Rozdział z jednej strony został oparty na przeglądzie badań nad skutkami pracoholizmu w kontekście rodzinnym i organizacyjnym, z drugiej – Habilitantka przedstawiła wybrane koncepcje jakości życia. Rozdział ten nie jest klarownie zorganizowany – oczekiwałamby w pierwszej kolejności zdefiniowania kluczowych terminów, a następnie usystematyzowanego przeglądu badań nawiązujących ściśle do wybranych aspektów jakości życia. Przede wszystkim brakuje klarownego rozróżnienia pojęć „jakość życia” od subiektywnego dobrostanu. Jakość życia wiązana jest w badaniach Habilitantki ze zdrowiem – głównie psychicznym, choć pojawiają się także nawiązania do symptomów fizycznych. Taki sposób ujmowania problematyki jest dość typowy dla psychologii pracy, gdzie nacisk kładzie się raczej na aspekty praktyczne. Wskazuje on jednak na brak staranności w zdefiniowaniu zmiennej zależnej, w tym – spójnej ramy teoretycznej. Brak nawiązania do aktualnych teorii psychologicznych w zakresie psychologii pozytywnej przekłada się na ograniczenia metodologiczne badań własnych. Do pomiaru poziomu jakości życia Habilitantka wybrała skalę SWLS Dienera i skalę satysfakcji częściowych Janusza Czapińskiego, ignorując postęp w pomiarze dobrostanu, jaki dokonał się na przestrzeni ostatnich lat. Pomiar jakości życia zastosowany w programie badawczym obejmuje wyłącznie dobrostan poznawczy. Również sama operacjonalizacja zjawiska pracoholizmu budzi pewne wątpliwości, mimo klarownie opisanej strategii badawczej. Wydaje się, że Habilitantka formułując słuszne skądinąd postulaty i wskazując na ograniczenia wcześniejszych prób pomiaru zjawiska nie ustrzegła się własnych błędów. Wymiar behawioralny pracoholizmu został (przekonująco) oparty na ilości godzin poświęcanych na pracę i równowadze praca-życie prywatne. Mam natomiast wątpliwości co do wymiaru poznawczego i emocjonalnego. W wymiarze poznawczym znalazły się czynniki de facto emocjonalne i motywacyjne (np. odczuwanie przymusu pracy, brak poczucia kontroli). Wymiar emocjonalny obejmuje wyłącznie aspekty pozytywne (zadowolenie z pracy). Habilitantka słusznie krytykuje zbyt patologiczne i jednostronne ujmowanie zjawiska pracoholizmu, jednak skoncentrowanie się wyłącznie na pozytywnej emocjonalności związanej z pracą uniemożliwia uwzględnienie tzw. emocji negatywnych (np. lęku, przygnębienia), zwłaszcza, że wymiar behawioralny i poznawczy obejmują klasyczne (negatywne) aspekty pracoholizmu. Ta niespójność znajduje swoje odzwierciedlenie na poziomie pomiarowym – wymiar emocjonalny koreluje ujemnie z czynnikiem poznawczym i nie koreluje z czynnikiem behawioralnym. Trudno zatem uznać te trzy aspekty za wymiary tego samego zjawiska. Poważnym ograniczeniem jest też zbyt mała liczba osób badanych. W pracy zabrakło dokładnych wartości wskaźników dobroci dopasowania modelu pomiarowego, nie został on zresztą zweryfikowany na poziomie pojedynczych pozycji testowych, a jedynie całych skal, co jest dość nietypowym zabiegiem przy propozycji nowego narzędzia pomiarowego. Opis wyników analizy confirmacyjnej jest niezbyt czytelny i utrudnia ich interpretację. Wynika jednak z niego wniosek, że



narzędzie do pomiaru pracoholizmu od początku było obarczone słabościami, głównie dotyczyły one nie do końca przemyślanej i udanej operacjonalizacji wymiaru emocjonalnego. Zastanawia zatem fakt brak korekty narzędzia w toku dalszych prac badawczych. Związki trójwymiarowego modelu pracoholizmu z czynnikami motywacyjnymi i jakością życia został zanalizowany łącznie. Niestety, jest to model oparty głównie o wyniki badań, a nie o namysł teoretyczny. Jest on przez to mało przejrzysty i niespójny. Nie wiadomo do końca, czy czynniki motywacyjne pełnią rolę mediatora związku pracoholizm-jakość życia, czy jaka jest relacja między poszczególnymi elementami jakości życia. Zgodnie z modelem, satysfakcja cząstkowa ma wynikać z ogólnej satysfakcji z życia, co nie zostało wyjaśnione. Innym przykładem braku namysłu teoretycznego jest założenie (zgodnie z testowanym modelem), że niższa preferencja wartości moralnych ma prowadzić do kryzysu w wartościowaniu, co pozbawione jest sensu psychologicznego: zgodnie z logiką zaprezentowaną w części teoretycznej – kryzys w wartościowaniu ma skutkować problemami z utworzeniem „idealnej” hierarchii wartości, a nie odwrotnie. Pokazuje to brak spójnej ramy teoretycznej łączącej pracoholizm z (bardzo różnymi) czynnikami motywacyjnymi i jakością życia i ogólne problemy z wnioskowaniem. Ponownie, także na poziomie operacjonalizacji, ujawniają się problemy z precyzyjnym definiowaniem pojęć – jak choćby (za Emmonsem) łączne traktowanie religijności i duchowości w obszarze celów. Podsumowując ten element dorobku Habilitantki, można uznać go za w miarę przemyślany i zawierający interesujące postulaty badawcze, jednak został on oparty na niepełnym przeglądzie koncepcji z zakresu psychologii jakości życia i wątpliwym modelem wartości. Wzajemne relacje między czynnikami motywacyjnymi a jakością życia nie zostały należycie uporządkowane – i teoretycznie i empirycznie. Narzędzie badawcze do pomiaru zjawiska pracoholizmu powstało w oparciu o autorski model trójwymiarowego ujęcia pracoholizmu, jednak operacjonalizacja wymiaru emocjonalnego została zaproponowana w zbyt wąski sposób, co zaowocowało niemożnością poprawnego zmierzenia pracoholizmu jako trójwymiarowego, spójnego syndromu. Szkoda, że Habilitantka nie podjęła próby wygenerowania własnych pytań podporządkowanych własnym definicjom wymiarów pracoholizmu, a jedynie posłużyła się już istniejącymi (wybranymi) miarami. Próba badawcza została starannie wyselekcjonowana, jednak dobór narzędzi badawczych, choć zasadniczo poprawny, i w zakresie pomiaru wartości i w zakresie jakości życia można uznać za zbyt konserwatywny i niezgodny z najnowszym stanem wiedzy. Jest to widoczne zwłaszcza w obszarze jakości życia, która została zredukowana wyłącznie do dobrostanu poznawczego. Co istotne, Habilitantka w dyskusji wyników komentuje ograniczenia własnego projektu badawczego, zwłaszcza w zakresie pomiaru zjawiska. Biorąc pod uwagę rok ukazania się monografii i wyraźny związek z badaniami będącymi podstawą uzyskania stopnia doktora, o spełnieniu wymogów przewidzianych do uzyskania stopnia doktora habilitacyjnego rozstrzygające są prace powstałe po zaproponowaniu trójwymiarowego ujęcia pracoholizmu, w których Habilitantka miała okazję odnieść się do ograniczeń własnych badań, także tych omówionych przez Nią samą w monografii. [...] Publikacje wchodzące w skład głównego osiągnięcia, czyli weryfikacji empirycznej modelu trójwymiarowego modelu pracoholizmu i wyróżnienia typów pracoholików powstały we współautorstwie z Prof. Aleksandrą Tokarz. W publikacjach tych Habilitantka jest pierwszą autorką, choć z opisu wkładu wynika, że w publikacjach rola obu Autorów była równorzędna, zwłaszcza na poziomie koncepcji tekstu i interpretacji wyników. Prace te powstały w pierwszych latach po uzyskaniu stopnia doktora. [...] Podsumowując zatem jakościowo ten punkt dorobku, ukazał się on w czasopiśmie o zasięgu lokalnym (krajowym) i umiarkowanym prestiżu. Z jednej strony, liczba

publikacji świadczy o pracowitości Habilitantki i chęci popularyzacji wyników własnego programu badawczego. Z drugiej strony, ten aspekt publikacji świadczy o wyraźnej zależności od Promotor pracy doktorskiej w ramach własnej pracy badawczej. Niestety, teksty te, przynajmniej częściowo, noszą znamiona autoplgiatu. Wyniki analizy modelu pomiarowego zostały przedstawione w trzech publikacjach, bez powoływania się na ich istnienie. Jedynym usprawiedliwieniem takiej strategii publikacyjnej jest opublikowanie monografii prezentującej pełne wyniki programu badawczego w języku polskim, a dwóch publikacji w języku angielskim. Kolejne prace powstały również w wyniku współpracy z Prof. Aleksandrą Tokarz, rola Habilitantki jest wyraźnie wiodąca w ostatnim z nich. Prace te również dotyczą zjawiska pracoholizmu. Najbardziej obszerny wątek (artykuł w *Medycynie Pracy* i dwa rozdziały w monografiach) dotyczy opracowania rekomendacji do diagnozy pracoholizmu, co ma wyraźny walor praktyczny. Są to prace teoretyczne, wszystkie one mają charakter systematyzujący, brakuje w nich jednak oryginalnej i dojrzałej refleksji teoretycznej. Zapewne z tego powodu są one słabo cytowane w pracach naukowych innych autorów. Publikacje dotyczące zaangażowania w pracę stanowią osobny wątek badawczy, choć Habilitantka włącza je w główne osiągnięcie naukowe, jako przykład pracy nadmiernej. Prace te, zwłaszcza od strony metodologicznej, budzą mniej wątpliwości niż wcześniejsze publikacje, stąd zapewne ukazały się w lepszych czasopiśmie, i zostały już one poddane procesowi recenzji przez ekspertów. Niemniej jednak, odniosę się do ich założeń koncepcyjnych i metodologicznych. Prace te mają charakter wybitnie empiryczny, z nielicznymi wyjątkami. Habilitantka, kontynuując wcześniejsze zainteresowania badawcze, koncentruje się na roli czynników motywacyjnych w wyjaśnianiu zjawiska nadmiernej pracy (zaangażowania w pracę). Podstawą teoretyczną w nowszych publikacjach jest model wymogów-zasobów w pracy (the Job Demands-Resources Model). Progres badawczy jest widoczny zwłaszcza na poziomie metodologicznym – oprócz stosunkowo prostych analiz confirmacyjnych i ścieżkowych obecnych we wcześniejszych pracach Habilitantka opublikowała np. wyniki badania oparte na danych dziennikowych, stosując analizy wielopoziomowe (MLM) w adaptacji skali SWE, zaczęła też stosować modele ścieżkowe z pełnymi modelami pomiarowymi, choć w większości prac nadal dominują modele regresyjne. Prace te dostarczają wartościowych danych na temat odróżniania form adaptacyjnych i dezadaptacyjnych pracoholizmu. Są to jednocześnie najlepiej cytowane prace Habilitantki. Podsumowując, od strony jakościowej, dorobek Habilitantki można uznać za przeciętny. Dość niepokojący, z punktu widzenia wymogów habilitacyjnych, jest istotny wpływ Prof. Aleksandry Tokarz, która jest współautorką aż 11 publikacji Habilitantki (z 15 przedstawionych do oceny), w tym – prac przeglądowych, w których wymagany jest dojrzały namysł teoretyczny (którego niestety brakuje w monografii). Dodatkowym problemem jest opieranie się na przestarzałych (przynajmniej z punktu widzenia psychologii osobowości i jakości życia) koncepcjach, jak model wartości Schelera czy zbyt jednostronne ujmowanie problematyki jakości życia. Autorskim wkładem w dyscyplinę mógłby być model trójwymiarowy pracoholizmu, został on jednak de facto zarzucony kilka lat temu przez Dr Kusik i nie znajduje odzwierciedlenia w najnowszych publikacjach Habilitantki. Biorąc pod uwagę prestiż czasopism, w jakich został on opublikowany, można uznać, że wpływ modelu (i jego Autorki) na dziedzinę jest dość ograniczony. Publikacje, także te najnowsze, nie spełniają najwyższych standardów open science – nie ma w nich prerejestracji, udostępniania danych w publicznym dostępie, unikania tzw. autoplgiatów lub strategii „salami”. Ponowne wykorzystanie tych samych danych w kolejnych artykułach nie jest formalnie zabronione, jednak rekomenduje się podawanie

informacji o tym, że dane zostały już (choćby częściowo) wykorzystane do analizy w innych publikacjach. Ma to znaczenie np. przy ewentualnych metaanalizach. Konkludując, główne osiągnięcie naukowe formalnie spełnia wymogi ustawy – Habilitantka zaprezentowana i monografię i cykl powiązanych tematycznie publikacji, natomiast ocena tego wkładu za „znaczący” jest utrudniona ze względu na brak widocznie zarysowanego programu badawczego, który istotnie ukazywałby spójny namysł badawczy. Za najbardziej wartościowy element tego programu można uznać publikacje dotyczące motywacyjnych aspektów pracobolizmu i pracy nadmiernej oraz różnicowania między przymusem pracy i zaangażowaniem w pracę. Natomiast początkowe prace Habilitantki, koncentrujące się wokół trójwymiarowego ujęcia pracobolizmu, nie zyskały uznania (wyrażonego ani liczbą cytowań ani prestiżem czasopism, w jakich ukazały się publikacje mu poświęcone) środowiska naukowego. Sama Habilitantka nie odwołuje się do tego modelu w swoich nowszych pracach. Styl prowadzenia badań odbiega od najwyższych standardów dobrych praktyk w psychologii, co dodatkowo obniża całościową ocenę tego aspektu dorobku naukowego Habilitantki.

Ocena pozostałego dorobku naukowego oraz aktywności organizacyjnej: Habilitantka w wykazie publikacji nie wykazała dorobku naukowego odmiennego niż wchodzący w skład głównego osiągnięcia naukowego. Ilościowo i jakościowo dorobek ten można określić jako przeciętny. Symptomatyczny jest brak publikacji z 2021 i 2022 roku. Większość publikacji Habilitantki ukazała się w latach 2014-2016, następnie 2018-19, co sugeruje pewne przerwy w aktywności naukowej. Habilitantka jest autorką 22 wystąpień na konferencjach (w tym 9 – międzynarodowych) po uzyskaniu stopnia doktora, co jest wynikiem dość dobrym. Natomiast wszystkie prace naukowe powstały w jednym ośrodku akademickim, większość z nich we współpracy z byłą Promotor. Zatem nie można uznać tej aktywności za zgodną z wymogiem ustawy o postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego art. 219 ust. 1 pkt 3. Habilitantka odbyła natomiast krótkoterminowy staż podoktorski we Francji (INSEAD – brak rozwinięcia skrótu) w 2020 roku i parę kilkudniowych pobytów na University of Florence, u prof. Anny Marii Di Fabio, uznanej badaczki z dziedziny psychologii pracy. Między informacjami podanymi w autoreferacie i wykazie aktywności naukowej istnieje rozbieżność co do liczby pobytów. Jednak, niezależnie od długości pobytu, Habilitantka jako rezultat aktywności podała nieopublikowane prace nad adaptacją narzędzia badawczego, a w wykazie – pobyt jako wykładowca. Zgodnie z autoreferatem, efektem stażu w INSEAD było złożenie wniosku w konkursie OPUS 22. Nie uzyskał on jednak finansowania. Ponadto Habilitantka wskazała na udział w spotkaniach naukowych European Association of Work and Organizational Psychology Small Group Meetings. Reasumując, Habilitantka wykazała dość sporą mobilność i udział w spotkaniach badawczych, jednak nie przedstawiła wyników tej mobilności w formie opublikowanych prac badawczych ani nie przedstawiła przekonujących dowodów na wpływ tych pobytów na powstanie istotnych osiągnięć w nauce (czego wymaga ustawa). W tym miejscu warto ponownie podkreślić całkowity brak publikacji nie wchodzących w skład głównego osiągnięcia naukowego. Oznacza to zarówno ograniczenie się do jednej tematyki badawczej (pracobolizmu i pracy nadmiernej), ale i brak bardziej złożonego ujęcia tej tematyki, który zaowocowałby wyodrębnieniem się choćby jednego pobocznego wątku badawczego. Aktywność naukową uzupełnia natomiast aktywność recenzencka w czasopiśmie krajowych i zagranicznych. Wykazana liczba recenzji jest stosunkowo niska, choć na liście czasopism znajdują się dobre czasopisma z dziedziny psychologii pracy i organizacji. Habilitantka wykazała też udział (jako wykonawca) w grantie NCN, ze względu na to,

że był to grant promotorski, zapewne dotyczył aktywności już ocenionej w trakcie postępowania o uzyskanie stopnia doktora. Ten aspekt aktywności Habilitantki oceniam jednoznacznie pozytywnie, zarówno pod względem różnorodności jak i efektów dla rozwoju młodej kadry naukowej i studentów. Dr Kusik prowadziła zajęcia dydaktyczne w zróżnicowanej formie (wykłady, ćwiczenia, warsztaty), także w języku angielskim z szeroko definiowanej psychologii pracy, emocji i motywacji, metod badawczych w różnych uczelniach, takich jak: Collegium Civitas, Instytut Psychologii UJ, Uniwersytet Warszawski. Habilitantka pełniła także rolę promotora pomocniczego w zakończonym przewodzie doktorskim. Efektem współpracy naukowej z Doktorantką (dr Bożek) była wspólna publikacja w czasopiśmie międzynarodowym, co świadczy pozytywnie o wsparciu dla młodszej kadry naukowej. Habilitantka sprawowała także (w ramach tutoringu) opiekę naukową nad dwoma wybitnymi studentkami. Łącznie wypromowała 49 magistrów, co jest wynikiem bardzo dobrym i świadczy o dużym zaangażowaniu w opiekę naukową nad studentami. Dr Kusik brała udział także w pracach zespołów eksperckich i konkursowych. Habilitantka wykazała się również bardzo szeroką aktywnością popularyzatorską – zarówno udzielając wywiadów, jak i pisząc liczne teksty popularyzatorskie, m.in. do czasopisma Charaktery. Wykazała także współpracę z sektorem gospodarczym, m.in. przygotowując ekspertyzy na zamówienie różnych instytucji prywatnych i publicznych. Za swoją działalność organizacyjną Habilitantka uzyskała kilka nagród Rektora. Współpraca międzynarodowa nie znalazła odzwierciedlenia w publikacjach Habilitantki, jednak Dr Kusik wskazała na różne formy aktywności międzynarodowej, w tym dwa pobyty w instytucjach zagranicznych oraz udział w cyklu spotkań European Association of Work and Organizational Psychology Small Group Meetings.

Konkluzja końcowa Recenzentki: dorobek habilitacyjny dr Diany Kusik zgłoszony jako osiągnięcie naukowe budzi poważne zastrzeżenia. Jednak, biorąc pod uwagę konsekwencję studiowania tematyki pracobolizmu i pracy nadmiernej wyrażonej w wieloaspektowym ujęciu zjawiska, udane połączenie pracy teoretycznej i praktycznej, oraz poziom najnowszych prac Habilitantki, mimo tych zastrzeżeń, oceniam poziom tych prac jako akceptowalny i, także w oparciu o wskaźniki naukometryczne, mający istotny wpływ na rozwój dyscypliny. Działalność organizacyjną i dydaktyczną Habilitantki oceniam wysoko. Niestety, w mojej ocenie, Habilitantka nie spełnia wymogów dotyczących „istotnej aktywności naukowej realizowanej w więcej niż jednej instytucji naukowej”, gdyż mimo krótkoterminowych pobytów w instytucjach zagranicznych nie ukazały się żadne prace, które można jednoznacznie powiązać z tymi pobytami ani też Habilitantka nie wykazała przekonująco, w jaki sposób te pobyty przełożyły się na powstanie istotnych osiągnięć, stanowiących wkład w rozwój dyscypliny. Zatem, nie można uznać, że dorobek spełnia w pełni warunki określone w Ustawie. Z tego względu nie popieram wniosku Doktor Diany Kusik o nadanie stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia i wnioskuję o niedopuszczenie Jej do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.

### **Opinie członków komisji habilitacyjnej innych niż recenzenci**

**Dr hab. Malwina Szpitalak, prof. UJ** oceniła dorobek naukowy Habilitantki jako dobry, w wystarczającym stopniu wzbogacający wiedzę w zakresie psychologii zdrowia oraz psychologii pracy i organizacji. Dodała, że na korzyść Habilitantki przemawia szeroki wachlarz wykorzystywanych przez nią technik badawczych (m.in. badania kwestionariuszowe, analizy dokumentów organizacyjnych, wywiady indywidualne, wywiady grupowe). Nie zamyka się w jednym paradygmacie badawczym, jest otwarta na różne możliwości, łącząc podejście ilościowe i jakościowe. Dodatkowo, podkreśliła

łączenie teorii z praktyką, wskazując, że prace dr Kusik mają walor aplikacyjny i obejmują programy interwencyjne, program szkoleniowy dla terapeutów uzależnień, autorską metodę obserwacyjną *Inwentarz Wykorzystania Czasu*. Dostrzega, podejmowany już w recenzjach, problem niezbyt obszernego dorobku towarzyszącego i powielania tych samych danych w różnych pracach. Odnosząc się do współpracy międzynarodowej zwróciła uwagę, że dr Kusik została zaproszona przez redakcję prestiżowego czasopisma *Journal of Behavioral Addictions* do skomentowania prac innych autorów, co wskazuje, że dorobek Habilitantki jest nie tylko rozpoznawalny, ale i doceniany na arenie międzynarodowej. Uwzględniając zatem całokształt dorobku uznała, że należy docenić znaczny wkład w rozwój dyscypliny i poparła wniosek dr Kusik o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

**Dr hab. Krystyna Golonka, prof. UJ** podkreślając, że zgadza się z recenzjami i wygłoszonymi uwagami, pozytywnie oceniła zarówno osiągnięcie habilitacyjne, jak i całość dorobku Habilitantki. Pozytywnie oceniła ideę łączenia przez Habilitantkę teorii z praktyką oraz podkreśliła wartość aplikacyjną Jej wyników badań. Zwróciła też uwagę na rozpoznawalność dr Kusik na arenie międzynarodowej. Uznając, że Habilitantka wypełnia w wystarczającym stopniu kryteria ustawowe, wnioskuje o dopuszczenie dr Diany Kusik do dalszych etapów postępowania habilitacyjnego.

**Prof. dr hab. Bogdan Zawadzki:** zaznaczył, że podziela zarówno oceny pozytywne, jak też uwagi krytyczne. Zwrócił jednak uwagę, że Habilitantka wychodząc od drobnych prac empirycznych dochodziła do bardziej ogólnych koncepcji. Widoczny jest zatem Jej rozwój w sposobie myślenia, dojrzałość i doświadczenia w samodzielnej pracy. W konkluzji pozytywnie ocenił dorobek naukowy Habilitantki.

#### **Przebieg dyskusji oraz oceny osiągnięcia i dorobku naukowego Habilitantki**

Dyskusja komisji ogniskowała się na ocenie merytorycznej dorobku Habilitantki oraz dwóch kwestiach formalnych. Pierwsza z nich wiązała się z niejasnościami Autoreferatu i dotyczyła wyodrębnienia prac składających się na osiągnięcie naukowe. Przywołując zapisy ustawowe komisja stwierdziła, że za główne osiągnięcie należy uznać cykl publikacji obejmujący monografię oraz 12 artykułów (część I autoreferatu, odpowiadająca art. 219 p. 2 Ustawy), traktując pozostałe prace (2 rozdziały sygnowane przez Habilitantkę jako „uzupełniające” oraz 5 dalszych rozdziałów, w tym 4 przed doktoratem, 1 redakcję książki oraz 1 artykuł – w sumie 9 publikacji) jako dorobek towarzyszący i stanowiący jeden ze wskaźników Jej aktywności naukowej (decyzja taka została podjęta już wcześniej przez Recenzentów). Druga kwestia dotyczyła trudności w ocenie aktywności naukowej uzyskanej zgodnie z zapisami Ustawy (art. 219 p. 3) „w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej”. Współpraca Habilitantki z wieloma ośrodkami i badaczami zagranicznymi nie budziła wątpliwości, ale dotyczyły one powiązania publikacji z odbytymi stażami zagranicznymi. W dyskusji dotyczącej tej kwestii **prof. dr hab. Magdalena Żemojtel-Piotrowska** podkreśliła, że przedstawiona w recenzji negatywna konkluzja nie dotyczyła głównego osiągnięcia, ale opierała się na wątpliwościach dotyczących powiązania publikacji ze stażami zagranicznymi. Recenzentka stwierdziła, że Habilitantka wyjaśniła te wątpliwości obszernie w czasie wystąpienia w ramach kolokwium habilitacyjnego. Komisja zauważyła jednak, że kwestie formalne wynikały z niejasności przygotowania Autoreferatu. Komisja przyjęła zatem na podstawie informacji przedstawionej w trakcie kolokwium habilitacyjnego, że kryterium to także jest spełnione (akceptację wyrazili wszyscy członkowie komisji):

✓ Staż naukowo-badawczy w *INSEAD Business School (Organizational Behavior Department, Fontainebleau, Francja (2020)* - kontynuowano prace nad projektem badań przedstawionym na etapie kwalifikacji z wykorzystaniem dokonań badaczy z INSEAD w obszarze zespołów autonomicznych i przywództwa rozproszonego oraz złożono projekt grantu „*Nowe ujęcie przywództwa w zespołach – opracowanie modelu przywództwa kooperacyjnego w organizacji oraz walidacja narzędzi pomiaru*” w konkursie NCN OPUS.

✓ Pobyty na *University of Florence, Department of Education and Psychology, Florencja, Włochy, 2 wizyty naukowo-badawcze (2017, 2018)* i staż dydaktyczny (2019), współpraca z prof. Anną Marią di Fabio - powstały 2 publikacje w odpowiedzi na zaproszenie prof. Di Fabio, prof. Cheung, prof. Peiró do numerów specjalnych: Tokarz, A., Malinowska, D. (2019). From psychological theoretical assumptions to new research perspectives in sustainability and sustainable development: Motivation in the workplace. *Sustainability*, 11, 2222:1–2222:16. doi: 10.3390/su11082222 oraz Malinowska, D., Tokarz, A. (2020). The moderating role of Self Determination Theory's general causality orientations on the relationship between job resources and work engagement of outsourcing sector employees. *Personality and Individual Differences*, 153, doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109638>, w toku są prace adaptacyjne nad kwestionariuszem do pomiaru przywództwa *Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSL)*, II faza badań w 2023r.

✓ Aktywny udział w spotkaniach naukowych i warsztatach metodologicznych: *European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Small Group Meeting & WorkLab (2013–nadal)*, *Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resources Management, Paris Dauphine, Paryż (22–24.05.2012)* oraz *2nd EAWOP Early Career Summer School for Advanced Work and Organizational Psychology, University of Valencia, Valencia (11–17.09.2010)* - zmodyfikowano strategię badawczą - wykorzystano koncepcję motywacyjnych czynników środowiska pracy *Job-Demands Resource model* (Bakker, Demerouti, 2006) co stało się trwałym elementem projektowania badań i interpretowania ich wyników, powstały 2 publikacje: Malinowska, D., Staszczuk, S., Tokarz, A. (2015). Pracoholizm – wskazania dotyczące diagnozy i przegląd działań interwencyjnych. *Medycyna Pracy*, 66(1), 71–83. doi: 10.13075/mp.5893.00046 oraz Kirkcaldy, B., Malinowska, D., Staszczuk, S., Tokarz, A. (2016). A scheme for workaholism intervention including cognitive, affective and behavioural techniques. W: A. S. Antoniou, C. L. Cooper. (red.). *Coping, Personality and the Workplace: Responding to Psychological Crisis and Critical Events* (s. 343–360). Routledge.

Dalsza część dyskusji dotyczyła merytorycznej oceny osiągnięcia oraz aktywności naukowej Habilitantki. W dyskusji oceniono, że osiągnięcie naukowe jest dziełem spójnym, ale wskazano też, że wszystkie publikacje Habilitantki są jednotematyczne i zogniskowane na zaangażowaniu w pracę, pracy nadmiernej i pracoholizmie. W tym zakresie prace Habilitantki wnoszą jednak znaczący wkład do tych kwestii badawczych, a Jej wiedza specjalistyczna nie budzi wątpliwości i już teraz może być uznana za samodzielnego badacza. Podkreślano też progres naukowy – prace Habilitantki ukazują się w coraz lepszych czasopismach, odświeżone zostały koncepcje teoretyczne. W ramach uwag krytycznych wskazywano zasadniczo na różne problemy teoretyczne i metodologiczne prac wchodzących w obręb cyklu publikacji. W odniesieniu do aktywności naukowej – zaliczono do niej publikacje spoza cyklu, udział w grantach, staże i wizyty w zagranicznych ośrodkach naukowych, udział w konferencjach, opiekę nad młodymi naukowcami. Wskazywano, że dorobek ten stanowi świadectwo istotnej i bogatej aktywności Habilitantki oraz umiejętności

współpracy naukowej z innymi badaczami, ale mała liczba publikacji towarzyszących i ich wąski tematycznie charakter może wskazywać na małą otwartość na inne zagadnienia. Jednoznacznie pozytywnie oceniono natomiast wystąpienie Habilitantki w trakcie kolokwium habilitacyjnego, która pokazała się jako obiecujący naukowiec - odpowiedzi na pytania były satysfakcjonujące, a dyskusja na wysokim poziomie. W konkluzji zarówno główne osiągnięcie, jak i aktywność naukowa Habilitantki uzyskały pozytywne oceny wszystkich członków komisji habilitacyjnej. Opinie te znalazły swoje odzwierciedlenie w głosowaniu uchwały habilitacyjnej.

### **Uchwała komisji**

Biorąc pod uwagę sporządzone w postępowaniu recenzje oraz opinie i stanowiska członków komisji, uwzględniając ocenę osiągnięcia naukowego Kandydatki oraz aktywność naukową, komisja habilitacyjna na posiedzeniu przeprowadzonym zdalnie, w głosowaniu jawnym w obecności wszystkich siedmiu członków podjęła uchwałę zawierającą pozytywną opinię w sprawie nadania dr Dianie Kusik stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia. Uzyskano następujące wyniki głosowania: głosowało 7 osób, głosów „za” 7, „głosów przeciwnych” 0, „głosów wstrzymujących się” 0.

*PODPIS:*

**Przewodniczący Komisji habilitacyjnej**

**Prof. dr hab. Bogdan Zawadzki**



.....

---

Treść uchwały została zaaprobowana przez wszystkich członków komisji habilitacyjnej