

prof. dr hab. Magdalena Żemojtel-Piotrowska
Centrum Psychologii Międzykulturowej
Instytut Psychologii
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie

Warszawa, dn. 16 września 2022

Ocena dorobku naukowego
dr Diany Kusik (Malinowskiej)
w związku z postępowaniem nadania tytułu doktora habilitowanego
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia

I. Informacje ogólne

Doktor Diana Kusik (poprzednie nazwisko: Malinowska) pracuje obecnie na stanowisku adiunkta w Pracowni Emocji i Motywacji, Instytucie Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Stopień magistra psychologii uzyskała w 2006 roku, a stopień doktora w 2010 roku (oba w Instytucie Psychologii UJ) pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Aleksandry Tokarz. Doktor Kusik pracuje w Instytucie Psychologii UJ od 2013 roku. W latach 2009-2012 Habilitantka pracowała jako konsultant w Instytucie Rozwoju Biznesu i Polskiej Fundacji Badań nad Zarządzaniem, instytucji edukacyjnej o profilu praktycznym. Sumaryczny IF Habilitantki wynosi 16,262, indeks Hirscha wg Google Scholar wynosi 9, a według Scopus 4. Liczba cytowań prac (bez autocytowań) zależnie od bazy wynosi od 32 (Web of Science) do 173 (Google Scholar).

II. Ocena dorobku naukowego wskazanego jako podstawa habilitacji (głównego 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 pt. „*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, do czego odniosę się w dalszej części recenzji.

Habilitantka przedstawiła własny model teoretyczny zjawiska pracoholizmu stosunkowo wcześniej, w monografii opublikowanej w 2014 roku, która, jak się wydaje, powstała w ramach pracy doktorskiej (choć ukazała się już po uzyskaniu stopnia doktora). 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. Brak dopracowania pomiaru wymiaru emocjonalnego brzmi nieprzekonująco, gdyż od utworzenia narzędzia pomiarowego (2014 rok) minęło aż osiem lat. Wskazuje to na ogólny problem badań Habilitantki – trudno uznać je za w pełni

aktualne i uwzględniające najnowsze trendy badawcze. Poniżej skoncentruję się na poszczególnych elementach dorobku przedstawionego do oceny.

Założenia teoretyczne własnego modelu pracoholizmu zostały przedstawione w monografii pt. „*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 Schaufelima 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. Przykładowo, zaangażowanie w pracę (zgodnie m.in. z pracami Schaufeliego i wsp.) nie jest pracoholizmem, a jedynie czynnikiem motywacyjnym, który prowadzi do przekraczania wymagań stanowiska pracy (np. czasu spędzanego w pracy), jednak Habilitantka nazywa to zjawisko „dobrym” pracoholizmem. 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 (*self-oriented*) vs. zewnętrzne standardy i oczekiwania społeczne (*other-oriented* i *socially-oriented*, por. Curren i Hill, 2019) 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” (np. Bóg, ojczyzna, patriotyzm), co siłą rzeczy stanowi skrzywienie kulturowe (*cultural bias*). Przynajmniej w monografii badania Piotra Brzozowskiego, walidujące model Schelera w Polsce, zostały zrealizowane m.in. na osobach duchownych i klerykach (w porównaniu do przestępców), nic więc dziwnego, że osoby te wykazywały lepsze dopasowanie do tak zdefiniowanego modelu niż osoby niedostosowane społecznie. Poza tym, skoro definicyjnym 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 Eda 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 – oczekiwałabym wpięrcw 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 cząstkowych 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 – z tabeli wynika, że było to zaledwie 130 osób. W pracy zabrakło dokładnych wartości wskaźników dobroci dopasowania modelu pomiarowego, nie został on zresztą zweryfikowany na poziomie pojedynczych pytań (pozycji testowych) a jedynie całych skal, co jest dość nietypowym zabiegiem przy propozycji nowego narzędzia pomiarowego. Wskaźnik chi kwadrat zależy bardzo mocno od liczebności próby, natomiast pozostałe wskaźniki (RMSEA, CFI) były zapewne na granicy akceptowalności. 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 częściowa 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 modelu 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 te omówię zgodnie z systematyzacją zaproponowaną przez Habilitantkę w autoreferacie.

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 Auterek była równorzędna, zwłaszcza na poziomie koncepcji tekstu i interpretacji wyników. Prace te powstały w pierwszych latach po uzyskaniu stopnia doktora. Ukazały się w czasopismach recenzowanych, jednak nie posiadających współczynnika wpływu (IF). Artykuły te w znaczącym stopniu pokrywają się z treścią monografii. Artykuł „*The structure of workaholism and types of workaholic*” w porównaniu do monografii uzupełniono o typologię pracoholików, niestety, nie wspomniano w nim o tym że został on oparty na próbie tożsamej z tą, którą opisano w monografii. Na tej samej próbie badawczej oparto tekst w *Acta Neuropsychologica* (z 2013 roku). Tekst przeglądowy w *Studia Humanistycznych* („Psychologiczna charakterystyka osób nadmiernie pracujących...”) stanowi przegląd stanu badań dotyczących koncepcji pracoholizmu. Ponownie, podobny przegląd zawiera monografia. Piąty z wymienionych tekstów dotyczy adaptacji skali Work-BAT, powstał on przed uzyskaniem stopnia doktora. Podsumowując zatem jakościowo ten punkt dorobku, ukazał się on w czasopismach 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 autoplagiatu. 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. Przypomina to tzw. praktyki „strategii salami” („*salami practice*”) – publikowania szeregu prac opartych na tym samym materiale badawczym,

różniących się od siebie jedynie dodaniem nowych, choć niezbyt odmiennych od siebie koncepcyjnie, zmiennych.

Kolejne prace powstały również w wyniku współpracy z Prof. Aleksandrą Tokarz, rola Habilitantki jest wyraźnie wiodąca w ostatnim z nich, który ukazał się w dobrym czasopiśmie (*Personality and Individual Differences*). 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 czasopismach, 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 dzienniczkowych, stosując analizy wielopoziomowe (MLM) w adaptacji skali SWE (Bożek, Malinowska, *Medycyna Pracy*, 2019), zaczęła też stosować modele ścieżkowe z pełnymi modelami pomiarowymi (*Occupational and Environmental Medicine*, 2019), 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 bardziej doświadczonej Badaczki, 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. autoplagiatów 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 widocznego zarysowanego programu badawczego, który istotnie ukazywałby spójny namysł badawczy.

Za najbardziej wartościowy element tego programu można uznać publikacje dotyczące motywacyjnych aspektów pracoholizmu i pracy nadmiernej oraz różnicowania między przymusem pracy (*work drive*) i zaangażowaniem w pracę (*work engagement*). Natomiast początkowe prace Habilitantki, koncentrujące się wokół trójwymiarowego ujęcia pracoholizmu, 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.

III. Ocena innej istotnej aktywności naukowej

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 (pracoholizmu 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 czasopismach 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 uzyskania stopnia doktora.

IV. Ocena osiągnięć dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzatorskich oraz współpracy międzynarodowej

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*.

V. Konkluzja

Podsumowując, dorobek habilitacyjny dr Diany Kusik (Malinowskiej) 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” (punkt 3), 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 naukowy, organizacyjny, dydaktyczny i popularyzatorski spełnia w pełni warunki określone w Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (art. 219 ust. 1 Ustawy z dn. 20 lipca 2018).

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.



Warszawa, dn. 16.09. 2022

prof. dr hab. Magdalena Żemojtel-Piotrowska