

prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski  
Zakład Psychologii Osobowości  
Wydział Psychologii i Kognitywistyki  
Uniwersytet im. A. Mickiewicza, Poznań

**Opinia dotycząca osiągnięcia i dorobku naukowego dr Diany Kusik,  
opracowana w ramach postępowania o nadanie stopnia  
doktora habilitowanego  
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia**

Niniejsza recenzja przygotowana została na zlecenie Rady Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 8 września 2022, w związku z postępowaniem w sprawie nadania dr Dianie Kusik stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, dyscyplinie psychologia (wniosek z 2 marca 2022) na podstawie przepisów Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późniejszymi zmianami).

W przedłożonej dokumentacji znajdują się wszystkie wymagane dokumenty, w tym autoreferat oraz wykaz publikacji składających się na osiągnięcie naukowe, o którym mowa w przepisach Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późniejszymi zmianami). Habilitantka dołączyła również wykaz pozostałych osiągnięć naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych, spis otrzymanych nagród, a także innych aktywności w obszarze naukowo-organizacyjnym.

Poniższa recenzja odwołuje się do kryteriów oceny wyszczególnionych w art. 219 ustawy z dn. 20 lipca 2018 „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późniejszymi zmianami).

Jest oczywiste, że podstawowym kryterium jest to, czy wkład Habilitantki w rozwój dyscypliny naukowej jest znaczny. Moim zdaniem fakt ten nie może być przedmiotem formalnej oceny i opinia w tej sprawie jest obowiązkiem recenzenta. Kryterium ilościowe jest kryterium pomocniczym. Na wkład ten przede wszystkim składają się zarówno poziom naukowy publikacji jak i ich wpływ na sposób uprawiania danej problematyki. Choć więc w sensie ustawowym nie jest to jasno określone, to można uznać, że wkładem

w rozwój dyscypliny są takie publikacje, które intelektualnie systematyzują i – przede wszystkim – empirycznie wzbogacają wiedzę teoretyczną i to zarówno w obiektywnej ocenie ich treści jak i wypowiedziach autora (np. w Autoreferacie). Ponadto można przyjąć, że wkład ten odzwierciedlony jest w cytowaniu dorobku czy także jego obecności jako np. literatury obowiązkowej w uczelnianych zajęciach z danego obszaru (repcji dorobku). Ocenę przedstawionego dorobku pod tym względem przedstawiam niżej.

Habilitantka, dr Diana Kusik nie wskazała jednoznacznie, czy podstawowym dorobkiem jest załączona monografia czy też ciąg artykułów. Treść Autoreferatu i Wykazu osiągnięć naukowych wskazuje, że zalicza do niego zarówno monografię jak i cykl artykułów. W związku z tym, że Jej wniosek wraz załącznikami został zaakceptowany do dalszego procedowania przez Radę Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego oceniam je łącznie.

### **1. Sylwetka Habilitantki**

Dr Diana Kusik (poprzednio: Malinowska) ukończyła studia magisterskie na kierunku psychologia Uniwersytetu Jagiellońskiego, Wydział Filozoficzny, Instytut Psychologii 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), a w roku 2010, uzyskała w tej samej jednostce stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii, broniąc rozprawy pt. „Wybrane motywacyjne i osobowościowe uwarunkowania różnych postaci pracoholizmu”, której promotorką była prof. dr. hab. Aleksandra Tokarz.

Habilitantka jest zatrudniona w Uniwersytecie Jagiellońskim, Instytut Psychologii, Pracownia Psychologii Emocji i Motywacji, (w latach 2012–2014 na stanowisku asystenta; później – na stanowisku adiunkta).

Na przedstawiony w Wykazie osiągnięć naukowych albo artystycznych, stanowiących znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny dorobek Kandydatki składają się:

- 1 monografia (2014)
- 11 artykułów opublikowanych po uzyskaniu stopnia doktora tworzących cykl wskazany jako oryginalne osiągnięcie habilitacyjne (z lat 2013-2020),
- 1 artykuł współtworzący cykl wskazany jako oryginalne osiągnięcie habilitacyjne opublikowany przed uzyskaniem stopnia doktora (2010)
- 1 inny artykuł opublikowany w czasopismach naukowych przed uzyskaniem stopnia doktora (2008)
- 3 rozdziały w książkach po uzyskaniu stopnia doktora (z lat 2013-2020)
- 4 rozdziały w książkach przed uzyskaniem stopnia doktora (z lat 2008-2009).

## **2. Ocena osiągnięcia naukowego**

Przedstawiona w autoreferacie i dołączona do wniosku monografia pt. „Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe”, wydana została w 2014 roku przez Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego (w serii Studia z psychologii emocji i motywacji, recenzja wydawnicza prof. dr hab. Aleksandra Tokarz), znajdujące się na poziomie I wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe MNiSW (komunikat MNiSW dn. 29 września 2020; identyfikator 59000) i tym samym spełnia warunki art. 219 ust 1 p. 2 lit. a Ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”. 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 doktora habilitowanego Habilitantka przedłożyła także cykl 12 powiązanych

tematycznie artykułów naukowych, zgodnie z art. 219 ust. 1. pkt 2b Ustawy artykułów naukowych, opublikowanych w latach 2013-2020 oraz w roku 2009. Na osiągnięcie, opatrzone przez Autorkę tytułem „Pracoholizm i zaangażowanie w pracę jako dwie postaci pracy nadmiernej. Opis i wyjaśnienia – determinanty motywacyjne, implikacje teoretyczne” i opisane w Autoreferacie składają się monografia, teksty ze wspomnianego wyżej cyklu jak i z 2 rozdziałów w monografiach<sup>1</sup>.

Zasadniczym zagadnieniem w ocenie przedstawionego materiału jest spójność koncepcyjna przedstawionych publikacji<sup>2</sup>, ich znaczenie dla rozwoju dyscypliny oraz wkład własny dr Diana Kusik przy planowaniu i realizacji badań.

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”. Jak pisze dr Diana Kusik w Autoreferacie, Jej podstawowym celem był opis i wyjaśnianie pracoholizmu i zaangażowania w pracę na podstawie determinant motywacyjnych. W tym celu realizowała projekt obejmujący następujące elementy<sup>3</sup>:

- 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),

---

<sup>1</sup> Rozdziały w monografiach nie są wymienione w Ustawie jako akceptowane elementy cyklu.

<sup>2</sup> Literatura cytowana w Autoreferacie to 156 pozycji (w tym 23 pozycje to prace, w których Habilitantka jest autorką albo współautorką), przez co bardziej przypomina on artykuł, niż uzasadnienie, że Habilitantka przedstawiła „cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych” czyli że „poszczególne publikacje, zebrane w jedną całość, wskazują na oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wnosząc znaczny wkład w rozwój określonej dyscypliny naukowej”.

<sup>3</sup> Rozkład w czasie cytowanych prac pokazuje, że monografia z 2014 roku nie była podsumowaniem prac nad wskazanym przez Habilitantkę osiągnięciem.

- 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.

W moim odczuciu nie jest rolą recenzenta wniosku habilitacyjnego ponowna recenzja prac, które były recenzowane i ukazywały się w czasopiśmie naukowych<sup>4</sup>. Z tak zwanego kronikarskiego obowiązku, omówię zatem ich treść w aspekcie tematycznego związku ze wskazanym przez Habilitantkę osiągnięciem<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Cykl jest ustawową alternatywą monografii, oceniany wg takich samych jak ona kryteriów. W tym konkretnym przypadku jest to 13 prac, liczących łącznie 130 stron, co pozwala ocenić ten zbiór – wg ilościowych kryteriów analogicznych do oceny monografii – jako stosunkowo obszerny. Z drugiej strony monografia ma w najlepszym razie 2 recenzentów, a każdy artykuł ma co najmniej dwóch niezależnych recenzentów, czyli został w ostatecznej formie zaakceptowany przez 26 osób (nie licząc wstępnej oceny redakcji czasopim).

<sup>5</sup> Poniżej cytaty za Autoreferatem (w celu opisanego autonomicznych dokonań naukowych dr Diany Kusik).

## *Opracowanie i weryfikacja empiryczna wielowymiarowego modelu pracoholizmu oraz wyróżnienie typów pracoholików*

„Wielość i różnorodność definicji oraz podejść do rozumienia pracoholizmu skłoniła mnie do tego, aby poszukiwać integrującego ujęcia (Malinowska, 2014). Dlatego też rozpatruję omawiane zjawisko jako jedną z postaci pracy nadmiernej/nadmiernego wysiłku wkładanego w pracę (*excessive work investment/heavy work investment*).” „Za konieczne uznałam opracowanie modelu dopasowanego do warunków panujących w Polsce, mając na uwadze zasadność analizowania procesów zdrowia i choroby w odniesieniu do czasu, miejsca, kultury i kontekstu społecznego [...]”. „W punkcie wyjścia przyjąłam, że pracoholizm należy scharakteryzować, biorąc pod uwagę ciągłość i współwystępowanie procesów zdrowia i choroby oraz łącząc podejście pato- i salutogenetyczne [...]”. „Do autorskiego modelu wielowymiarowego pracoholizmu<sup>6</sup> (Malinowska, 2014) traktowanego jako syndrom włączyłam szereg wskaźników należących do trzech nadrzędnych wymiarów psychologicznego funkcjonowania jednostki opisywanych w modelach uzależnień, tj. poznawczego, behawioralnego i afektywnego [...]”. „Na podstawie wyników confirmacyjnej analizy czynnikowej potwierdzono hipotetyczną trójwymiarową strukturę pracoholizmu [...]”<sup>7</sup>. W wymiarze poznawczym podstawowym wskaźnikiem pracoholizmu był silny wewnętrzny przymus wykonywania pracy [...]. Inne wskaźniki wchodzące w skład tego wymiaru to: dominacja myślenia o pracy względem innych dziedzin życia, nieustępujące myśli na temat pracy pojawiające się, gdy osoba nie wykonuje pracy, a także ogólne poglądy na pracę [...] to praca jest głównym źródłem wartości człowieka. Wymiar behawioralny obejmował wskaźniki związane z nadmiernym poświęcaniem czasu na pracę [...]. W wymiarze emocjonalnym pracoholizmu

---

<sup>6</sup> Jako autorów koncepcji trójwymiarowej struktury pracoholizmu Habilitantka w większości załączonych prac własnych wskazuje Thomasa W. H. Ng, Kelly L. Sorensen i Daniela C. Feldman (Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2007). Dimension, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136. doi: 10.1002/JOB.424) oraz autora Zintegrowanego Modelu Motywacji do Pracy Gary P. Lathama (Latham G.P. (2007). *Work motivation. History, theory, research, and practice*. Thousands Oaks, CA: Sage)

<sup>7</sup> Badaną próbę przedstawiam poniżej.

występowały [...] zadowolenie z pracy i walencja emocji związanych z pracą<sup>8</sup>.”.

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)<sup>9</sup>. 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 (o czym Habilitantka pisze w monografii – str. 43-44). 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 (Wojdyło, 2010; 2013<sup>10</sup>).

„Typy pracoholików wyłoniono przy zastosowaniu techniki analizy skupień; charakteryzowały się one specyficznym układem poszczególnych grup wskaźników i wykazano ich związek z jakością życia (Malinowska, 2010; Malinowska, Tokarz, 2014b).”

Osobami badanymi było 186 uczestników i absolwentów programu MBA w Polsce, o co najmniej 2-letnim stażu pracy na stanowisku kierowniczym na minimum średnim szczeblu zarządzania w organizacji zatrudniająca powyżej 250 osób, głównie mężczyzn (Malinowska, 2014, str. 84; Mali-

---

<sup>8</sup> Nazywana przez Habilitantkę także „pozytywne emocje związane z pracą”.

<sup>9</sup> Jak pisze w monografii (str. 37): „[...] badacze implicite przyjmują patogenetyczne lub salu-  
togenetyczne podejście do omawianego zjawiska, zatem akcentują, odpowiednio, albo przy-  
czyny zaburzeń i dysfunkcje (pracoholizm jako choroba), albo przyczyny nadmiernego zaan-  
gażowania w pracę i jego skutki pozytywne dla jednostki (pracoholizm jako zdrowe, chociaż  
intensywne zaangażowanie w pracę).”

<sup>10</sup> Wojdyło K. (2010). Pracoholizm. Perspektywa poznawcza. Warszawa: Wydawnictwo Difin  
oraz Wojdyło K. (2013). Work Craving – teoria uzależnienia od pracy. Nauka, 3, Polska Aka-  
demia Nauk, Warszawa. W monografii Habilitantka odnosi się do koncepcji Wojdyło, ale z  
2005 roku, którą to w późniejszych pracach Wojdyło odrzuciła przyjmując, że sam wymiar  
obsesyjny nie wystarczy w określaniu pracoholizmu jako uzależnienia.

nowska, Tokarz, 2014b<sup>11</sup>). Mam wrażenie, że grupa ta nie odzwierciedlała całego wymiaru nadmiernego obciążania się pracą, opisywanego przez Habilitantkę.

W badaniu (realizowanym w 2009 roku) wykorzystano następujące metody (za Malinowska 2014, str. 86-88): Inwentarz Wykorzystania Czasu (Malinowska, 2010), Skala Przeciążenia Pracą (Paluchowski, Hornowska, 2007), Workaholism Battery (polska wersja; Malinowska, Tokarz, Gad, 2010), Pytanie otwarte o cele w perspektywie 5-letniej (klasyfikacje celów na podstawie: Emmons, 2005), Skala Wartości Schelerowskich (Brzozowski, 1995), Kwestionariusz do Badania Kryzysu w Wartościowaniu (Oleś, 1998), Ogólna Skala Orientacji Kauzalnej (Deci, Ryan, 1985; wersja polska Z. Uchnast), Skala Satysfakcji z Życia (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985; wersja polska), Skala Satysfakcji Częstkowych (Czapiński, 2000).

Jak pisze Habilitantka (Malinowska, Tokarz, 2014<sup>12</sup>): „To determine the different types of workaholic, cluster analysis available in SPSS was conducted on the basis of the evaluation of the latent variables that were identified in the CFA (the estimation of workaholism dimensions was based on reverse regression equations, in which the coefficient of determination was used as a weight for the relevant observed variables) and three aspects of quality of life.” [...] „The algorithm of hierarchical agglomerative cluster analysis was used for the analysis and the Pearson correlation coefficient,  $r$ , was used to measure the distances between variables. The results of the cluster analysis showed clearly that there were three clusters of employees.” [...] “Partially satisfied workaholic, Satisfied non-workaholic, Dissatisfied workaholic”.

Niestety, nie znajduję w dostarczonych mi tekstach uzasadnienia wyboru – oprócz czynników wyodrębnionych za pomocą konfirmacyjnej analizy

---

<sup>11</sup> Ta praca nie zawiera wyników badań własnych, a analizę literatury (Malinowska, D., Tokarz, A. (2014b). Psychologiczna charakterystyka osób pracujących nadmiernie. Różne postaci zaangażowania w pracę. *Studia Humanistyczne AGH*, 13, 79–99.).

<sup>12</sup> Malinowska, D., Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45, 211–222.



czynnikowej – jedynie (trzech) aspektów jakości życia<sup>13</sup> (przy tak wielu stosowanych narzędziach). Skromny opis procedury analizy skupień osób nie pozwala na pełną ocenę jej efektu.

Habilitantka kończy rozważania w tym punkcie następująco: „Opracowany wielowymiarowy model pracoholizmu i wyróżnienie typologii pracoholików są oczywistą i konieczną implikacją wypracowanych w Polsce konceptualizacji. Proponowane podejście umożliwia analizę i identyfikację pracoholizmu z zachowaniem ciągłości i współobecności procesów zdrowia i choroby oraz wgląd w różne przejawy omawianego zjawiska”.

Konkludując: 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*

Habilitantka pisze w Autoreferacie: „Wśród determinant analizowano: (a) treść celów dystalnych [...], (b) wartości o dominującej pozycji w hierarchii jednostki i kryzysy w wartościowaniu [...] (c) typ orientacji motywacyjnej w zakresie sprawstwa, który dostarcza informacji o mechanizmie leżącym u podłoża zachowań (podobnie jak w przypadku analizy psychologicznych determinant uzależnień substancjalnych)”. [...] „Stworzono trzy hipotetyczne modele wyjaśniające dla (1) poznawczego, (2) behawioralnego i (3) emocjonalnego wymiaru pracoholizmu, które weryfikowano z wykorzystaniem techniki modelowania równań strukturalnych (*structural equation modeling*, SEM)”. [...] „Wykazano, że wymiar poznawczy pracoholizmu jest najsilniej

---

<sup>13</sup> Jak pisze Habilitantka (Malinowska, 2014, str. 14): „Pojęcie ‘jakość życia’, które jest współcześnie uważane za psychologiczny wskaźnik zdrowia, może być zastosowane w relacjonowanych badaniach jako dające podstawy do rozróżnienia pomiędzy zdrową a zaburzona postacią pracoholizmu.”

związany z dominującą pozycją wartości estetycznych w hierarchii jednostki” [...] „Znaczącą rolę w wyjaśnianiu wymiaru poznawczego pracoholizmu odgrywa również kryzys w wartościowaniu [...] Opisywane determinanty motywacyjne wyjaśniały 23% wariancji poznawczego wymiaru pracoholizmu.”. „Wymiar behawioralny był wyjaśniany w największym stopniu na podstawie występowania u jednostki celów o treści autotranscendencja, dominującej pozycji wartości estetycznych w hierarchii jednostki, wykazano również jego negatywny związek z orientacją autonomiczną. [...] Opisywane zmienne wyjaśniały 11% wariancji wymiaru behawioralnego pracoholizmu.”. „Trzeci analizowany wymiar pracoholizmu – emocjonalny (emocje o pozytywnej walencji), był najsilniej pozytywnie związany z występowaniem u jednostki celów o treści osiągnięcia, dominującą pozycją wartości moralnych w hierarchii jednostki, natomiast negatywnie z kryzysem w wartościowaniu i orientacją pozaosobową [...] Opisywane determinanty motywacyjne wyjaśniały 39% wariancji emocjonalnego wymiaru pracoholizmu.”.

Dużo ciekawsze były wyniki badania za pomocą listy 16 wartości zawodowych Donalda E. Supera, podzielonych przez Habilitantkę na dwie grupy<sup>14</sup>. W badaniu, w którym testowano hipotezy, że zewnętrzne wartości pracy powiązane są z presją do pracy, podczas gdy wewnętrzne wartości pracy powiązane są z radością z pracy, wzięło udział 72<sup>15</sup> pracowników zajmujących stanowiska na różnych poziomach hierarchii organizacyjnej.

„Wzorzec związków między analizowanymi zmiennymi okazał się bardziej złożony niż przypuszczano (Malinowska, Tokarz, 2019<sup>16</sup>). [...] osoby, które odczuwają wewnętrzną presję do pracy są motywowane przez wartości instrumentalne, takie jak dochody finansowe z pracy, ale i autonomiczne – uczenie się nowych rzeczy, wyzwania intelektualne. [...]. Wartości zawodowe wyjaśniały 43% wariancji przymusu pracy i 62% wariancji zadowolenia z pracy [...].”

---

<sup>14</sup> W polskiej literaturze przedmiotu wiązanie pracoholizmu z Career Development Theory i wartościami realizowanymi w pracy Donalda Supera jest oryginalne i może być owocne.

<sup>15</sup> W artykule (Malinowska, D., Tokarz, A. (2021). Workaholism components in relation to life and work values. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, 529–545) mowa jest o 72 osobach badanych, w Autoreferacie podano, że były to 92 osoby.

<sup>16</sup> Wersja „papierowa” (ostateczna?) ukazała się w 2021 roku (por. wyżej).

Poszukiwanie korelatów nadmiernego obciążania się pracą wśród akceptowanych wartości uważam 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*

Wydawać by się mogło, że to zadanie powinno wyprzedzać badania empiryczne, a nie być ich ukoronowaniem<sup>17</sup>. Jest to chyba bardziej wnioski o koniecznych korektach prowadzonych w przyszłości badań, wynikający z doświadczenia.

Jak pisze dr Diana Kusik: „W zakresie rekomendacji prowadzenia badań naukowych nad pracoholizmem<sup>18</sup> wskazałam na trzy obszary możliwych usprawnień dotyczących konceptualizacji i metod prowadzenia badań nad pracoholizmem (Malinowska, 2018). [...] Po pierwsze, [...] identyfikacja patologicznej postaci pracy nadmiernej wymaga przyjęcia perspektywy klinicznej i wykorzystania modeli uzależnień czynnościowych. [...] Po drugie [...] niezbędne jest uwzględnianie [...] czynników [...] systemowych, w tym zarówno dotyczących kontekstu rodzinnego, organizacyjnego, jak kulturowych oraz społeczno-ekonomicznych. [...] Po trzecie, wymagane jest zastosowanie zróżnicowanej metodologii, uzupełnienie techniki samoopisu danymi od osób z najbliższego otoczenia, rodziny i współpracowników.”

---

<sup>17</sup> Co sugeruje informacja w Autoreferacie: „Naturalną konsekwencją prowadzonych badań nad zjawiskiem pracoholizmu i niewątpliwym uhonorowaniem mojej drogi naukowo-badawczej było zaproszenie mnie przez prof. Demetrovicsa Zsolta redaktora Journal of Behavioral Addictions do skomentowania tekstu „Ten myths about work addiction”.

<sup>18</sup> W komentowanym tekście Autorzy piszą a’propos mitu 2.: „work addiction’ is theoretically rooted in addiction whereas workaholism includes a wider range of theoretical underpinnings and in some research is seen as something positive rather than negative”. Można z tekstu artykułu I Autoreferatu odnieść wrażenie, że dr. Diana Kusik utożsamia pracoholizm z uzależnieniem od pracy (por. jednak Andreassen, C. S., Schaufeli, W. B., Pallesen, S. (2018). Myths about "The myths about work addiction". Journal of behavioral addictions, 7(4), 858–862.)

Postulaty te wydają się dość oczywiste i powszechnie podzielane. Odnosząc się do komentowanego przez Habilitantkę tekstu<sup>19</sup> Jej pierwszy postulat jest zgodny z wnioskiem z analizy 1. mitu i w pewnej części 2. mitu. Postulat drugi podobny jest to oryginalnego wniosku z analizy 5. mitu. Postulat trzeci nie odnosi się wprost do analizowanych w oryginalnym artykule mitów, ale jest generalnie słuszny.

Moim 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 zaczerpnęła dr Diana Kusik z jednego artykułu i dwóch rozdziałów w monografiach. W Autoreferacie pisze Ona: „W diagnozie pracoholizmu charakteryzujemy wskaźniki poznawcze, behawioralne i emocjonalne, odwołujemy się do trójwymiarowego modelu pracoholizmu (Malinowska, 2014), jak również przywołujemy prace i koncepcje innych polskich autorów.”. W artykule z 2015 roku na podstawie analizy piśmiennictwa przedstawiono kluczowe (w opinii autorów) kryteria i wskaźniki diagnostyczne oraz wybrane interwencje o charakterze profilaktycznym i naprawczym. Zgodzić się trzeba z autorami artykułu, że „samodzielne występowanie wskaźników behawioralnych może być traktowane tylko jako przejaw nadmiernej pracy [...], a nie pracoholizmu”. Jako wskaźnik aspektu poznawczego „Przymus pracy traktowany jest jako osiowy objaw pracoholizmu, który występuje w różnych jego postaciach [...]”. Zdaniem autorów artykułu „Ostatnia grupa symptomów to wskaźniki emocjonalne, które obejmują pozytywne doświadczenia emocjonalne”.

---

<sup>19</sup> Por. przypis wyżej.

Wraca tu problem zacierania się różnicy między dwoma zjawiskami (o której to zresztą często pisze dr Diana Kusik): uzależnienia od pracy i radością z pracy, behawioralnie podobnych, ale odmiennych co do istoty.

W Autoreferacie Habilitantka pisze: „W uzupełnieniu do omawianego zagadnienia jestem współautorką rozdziału dotyczącego konsekwencji pracoholizmu oraz interwencji skierowanych do pracoholików w obszarze indywidualnym, rodzinnym i zawodowym opisywanych w literaturze (Malinowska, Trzebińska, Tokarz, Kirkcaldy, 2013). Wraz ze współautorami [...] opracowaliśmy również autorską propozycję oddziaływań dla osób wykazujących sygnały pracoholizmu (Kirkcaldy, Malinowska, Staszczuk, Tokarz, 2016). Propozycja ta nawiązuje do terapii wielomodalnej Richarda S. Lazarusa [...]”.

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.

Jak pisze dr Diana Kusik w Autoreferacie: „W badaniu własnym weryfikowałam model teoretyczny wyjaśniający pracoholizm i zaangażowanie w pracę (Malinowska, Tokarz, Wardzichowska, 2018). W analizie determinant obu postaci pracy nadmiernej odwoływałam się przede wszystkim do Teorii Autodeterminacji (*Self-Determination Theory*, SDT) Edwarda L. Deciego i Richarda M. Ryana ([...] oraz do modelu wymagania – zasoby (*Job demands-resources model*, JD-R model) autorstwa Arnolda Bakker'a i Evangelii Demerouti [...] jako [...] dających podstawy do łącznego badania motywacyjnych czynników indywidualnych i środowiskowych, które dotyczą sytuacji pracy.

[...] W autorskim modelu teoretycznym (Malinowska, Tokarz, Wardzichowska, 2018) uwzględniłam związki między autonomią w pracy (charakterystyką pracy), typem regulacji motywacyjnej w sytuacji pracy, zaangażowaniem w pracę i przymusem pracy traktowanym jako poznawczy i osiowy wskaźnik pracoholizmu.”

Na podstawie badania 318 pełnoetatowych pracowników międzynarodowej firmy outsourcingowej zlokalizowanej w Polsce okazała się, że autonomiczna (*intrinsic*; samoistna) motywacja pośredniczy w związku między autonomią zawodową a zaangażowaniem w pracę. Przypuszczenie o mediacyjnej roli motywacji kontrolowanej w związku między autonomią zawodową a pracoholizmem nie zostało potwierdzone; jednak regulacja zewnętrzna (tj. kontrolowana motywacja) jest istotnym predyktorem pracoholizmu.

Inne badania w tym kierunku prowadzono w pracy magisterskiej, której promotorem była Habilitantka<sup>20</sup>.

Jak pisze w Autoreferacie dr Diana Kusik „Wyniki relacjonowanych badań ukierunkowały postępowanie badawcze naszego zespołu w stronę dalszych prac nad modelem teoretycznym wyjaśniającym zaangażowanie w pracę (Malinowska, Tokarz, Staszczuk, 2019). W szczególności interesowała nas replikacja wyników własnych badań [...] i potwierdzenie motywacyjnej funkcji zasobów w pracy (*job resources*) w stymulowaniu zaangażowania w pracę. [...] W projektowanym modelu teoretycznym włączyliśmy, poza analizowaną poprzednio autonomią w pracy (swoboda podejmowania decyzji, planowania i wyboru metod pracy na stanowisku pracy), dwa inne zasoby w pracy: wsparcie społeczne (przyjazne środowisko w pracy, w którym pracownicy dbają o siebie nawzajem) i informację zwrotną (informacja od współpracowników lub przełożonego na temat rezultatów osiąganych w pracy i jej jakości) W [...] badaniu (Malinowska, Tokarz, Staszczuk, 2019) wzięło udział 907 pracowników zajmujących stanowiska na różnych poziomach

---

<sup>20</sup> Knopp, N. (2018). Motywacja kontrolowana oraz wymagania i zasoby środowiska pracy a pracoholizm. [Niepublikowana praca magisterska]. Uniwersytet Jagielloński. W Autoreferacie praca ta określana jest jako badanie realizowane „przez nasz zespół” (str. 19).

hierarchii organizacyjnej, zatrudnionych w różnych organizacjach i reprezentujących zróżnicowane obszary sektora usług outsourcingowych [...]”.

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 (*job demands-resources model*, JD-R model) 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 (Malinowska, Tokarz, 2020). Jest on zbieżny z aktualnymi trendami poszerzenia teorii wymagania – zasoby i modelu J-DR o zasoby osobiste (*personal resources*). [...] Podstawą teoretyczną w projektowanym badaniu (Malinowska, Tokarz, 2020) była wchodząca w skład Teorii Autodeterminacji (SDT) teoria orientacji kazualnej (*Causality Orientations Theory*, COT), która opisuje trwałą właściwość jednostki – skłonność do spostrzegania wydarzeń w określony sposób i realizowania zadań w określonym trybie [...] Opracowaliśmy model teoretyczny, który uwzględnia związki między autonomią w pracy, wsparciem społecznym i informacją zwrotną jako zasobami w pracy, a zaangażowaniem w pracę oraz trzema rodzajami orientacji motywacyjnych: autonomiczną, kontroli i pozaosobową (Malinowska, Tokarz, 2020).”

Badano 1020 pracowników 11 firm sektora outsourcingowego pracujących w Polsce. 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*

Opisując swoje osiągnięcia Habilitantka w Autoreferacie pisze: „Na podstawie zrealizowanych własnych badań i przy wykorzystaniu aktualnych osiągnięć w obszarze psychologii zdrowia pracowników opracowałam wraz z prof. dr hab. Aleksandrą Tokarz całościową propozycję metodologiczną zawierającą postulaty dla badań nad zdrowiem pracowników (Tokarz, Malinowska, 2019). 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 (*sustainable organizations*). [...] Owocnym nawiązaniem do wspomnianej całościowej propozycji analizy czynników motywacyjnych w miejscu pracy (Tokarz, Malinowska, 2019) jest program badań zrealizowanych przez dr Agnieszkę Bożek w jej pracy doktorskiej (Bożek, 2018), w której pełniłam funkcję promotora pomocniczego.<sup>21</sup>”.

Artykuł nawiązuje do nurtu psychologii zrównoważonego rozwoju.

---

<sup>21</sup> Por. zał. 5.4.



## 2.1 Uwagi formalne dotyczące analizowanych wyżej publikacji

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 (por tabela poniżej). W związku z tym nie może być wątpliwości co do "znaczącej i decydującej" roli, jaką pełniła w tych projektach.

<i>Role w powstaniu tekstu</i>	<i>proporcja udziału w wskazanych 13 pracach</i>
Opracowanie koncepcji badania	91%
Przeprowadzenie badania/Przygotowanie materiałów	91%
Analiza statystyczna danych/Analiza materiałów	73%
Interpretacja wyników	64%
Napisanie wstępnej wersji tekstu	91%
Krytyczne uwagi i uzupełnienia wstępnej wersji tekstu	9%
Przygotowanie odpowiedzi na recenzje	91%
Wprowadzenie zmian w tekście po recenzjach	100%
Pozyskanie środków na badania	9%

Tym samym recenzowane osiągnięcia jednoznacznie wskazują na wiodącą rolę Habilitantki w uwzględnionych w pracach badawczych i analitycznych, których ostatecznym efektem są artykuły i monografia.

Po zapoznaniu się z przedstawioną do oceny monografią oraz cyklem powiązanych tematycznie artykułów naukowych, stwierdzam, że (mimo przedstawionych wyżej uwag krytycznych) dorobek dr Diany Kusik stanowi wartościowy wkład w rozwój psychologii, czym spełnia warunek „Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce” (art. 219, ust.1, pkt. 2).

### 3. Ocena pozostałego dorobku naukowego

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.

### 4. Dane naukometryczne

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 16,262<sup>22</sup>; 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

---

<sup>22</sup> Wg Deklaracji DORA „Nie należy stosować danych bibliometrycznych czasopism (*journal-based metrics*), takich jak Journal Impact Factors, jako zastępczej miary jakości poszczególnych artykułów naukowych, do oceniania wkładu konkretnych badaczy [...]”

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.

Najczęściej cytowana praca (wg tej bazy) to Malinowska, D., Tokarz, A., Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 31 (4) – 75 razy.

## **5. Ocena pozostałych osiągnięć**

5.1 Istotna aktywność naukowa albo artystyczna realizowana w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej

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).

### 5.2 Aktywność konferencyjna

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.

### 5.3 Aktywność organizacyjna, dydaktyczna, popularyzatorska i na rzecz współpracy z otoczeniem

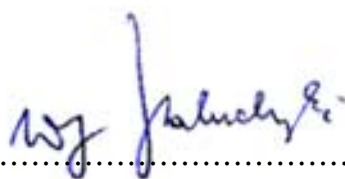
Habilitantka była promotorem pomocniczym w 1 doktoracie. Była promotorem 20 prac magisterskich w Instytucie Psychologii UJ oraz 29 prac magisterskich na kierunku Socjologia w Collegium Civitas w Warszawie.

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).

## **6. Podsumowanie i ocena końcowa**

Na podstawie przeprowadzonej powyżej analizy stwierdzam, że prace dr Diany Kusik wskazane jako wchodzące w skład osiągnięcia w przewodzie habilitacyjnym oraz całokształt 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. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późniejszymi zmianami).

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. Władysław Jacek Paluchowski