



dr hab. Beata A. Basińska
Wydział Zarządzania i Ekonomii
Politechnika Gdańska

Gdańsk, 7 marca 2020

**Recenzja osiągnięcia naukowego oraz aktywności naukowej dr. Marcina Wnuka
opracowana w ramach postępowania habilitacyjnego
prowadzonego przez
Radę Naukową Wydziału Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu im. Adama
Mickiewicza w Poznaniu**

1. Informacje ogólne

Dr Marcin Wnuk uzyskał tytuł magistra psychologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (2005), a wcześniej magistra historii na Uniwersytecie Jagiellońskim (2004). Stopień doktora nauk o zdrowiu otrzymał na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego (2012). Rozprawę „Emocjonalne uwarunkowania jakości życia Anonimowych Alkoholików” przygotował pod kierunkiem dr hab. Jerzego Marcinkowskiego. Był zatrudniony jako asystent, a następnie jako adiunkt w Pracowni Profilaktyki Uzależnień w Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego (2010-2015). Od 2015 zajmuje stanowisko adiunkta w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Ukończył też studia podyplomowe Akademia Trenera Biznesu oraz Zarządzanie Potencjałem Pracowników (Wyższa Szkoła Bankowa).

2. Recenzja osiągnięcia naukowego (zgodnie z art. 16 ust.1 i 2 Ustawy)

Główne osiągnięcie naukowe, stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego, składa się z cyklu 11 artykułów pt. *Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i ich zamiaru odejścia z organizacji*. Artykuły zostały opublikowane w recenzowanych czasopismach krajowych, umieszczonych na liście B MNiSW (10 artykułów, zakres punktów 11-15) i liście A MNiSW (jeden artykuł, IF = 0.77). Tytuł artykułu opublikowanego w *Medycynie Pracy* w wersji wydawniczej jest inny niż w autoreferacie i w wykazie osiągnięć.

Celem przedłożonego osiągnięcia naukowego była identyfikacja mechanizmów decydujących o poziomie dobrostanu pracowników oraz ich zamiarze odejścia z organizacji w odniesieniu do psychospołecznych predyktorów (wdzięczność, lojalność, wzajemna percepcja, a dodatkowo poczucie sprawiedliwości organizacyjnej, duchowość, wzajemne dopasowanie wartości pracownika i organizacji oraz przełożonego). Habilitant podkreślił aplikacyjny charakter osiągnięcia, poprzez łącznie wątków teoretycznych z praktycznymi, aspektów diagnostycznych

z interwencyjnymi, które mają ułatwić kształtowanie dobrostanu pracowników oraz motywację do pozostawania w organizacji.

W pierwszej kolejności odniosę się do osiągnięć związanych z zaproponowanymi metodami pomiaru kluczowych zmiennych. Habilitant przedstawił nową, polskojęzyczną wersję Skali Przywiązania do Organizacji (Wnuk, 2017c), ponieważ, jego zdaniem, poprzednia wersja (Bańka i in., 2002) nie była zadowalająca z uwagi na tłumaczenie i zawartość treściową. Interesująca jest propozycja zastąpienia nazwy przywiązania trwałego przywiązaniem kontynuacyjnym. W kolejnej publikacji raportował właściwości psychometryczne Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej (Wnuk, 2017d) wskazując na istnienie trzech, a nie czterech typów sprawiedliwości: dystrybucyjnej, proceduralnej i interpersonalnej. Wraz z dr hab. Teresą Chirkowską – Smolak (2018 – w autoreferacie błędnie sygnowana jako 2018c, choć jest jedyną współautorską publikacją w cyklu) zaproponowali definicję lojalności jako dbanie o pozytywny wizerunek organizacji (postawa moralna o charakterze społecznym) oraz skłonności do poświęceń i wyrzeczeń na rzecz organizacji (cnota będąca konsekwencją procesu socjalizacji), a także zoperacjonalizowali to pojęcie w postaci Skali Lojalności wobec Organizacji. W tych publikacjach zarysowuje się potencjalny problem współliniowości zmiennych (Grewal i in., 2004), które będą weryfikowane modelach zamiaru opuszczenia organizacji i dobrostanu zawodowego.

Cykl publikacji to przede wszystkim weryfikacja modeli zamiaru opuszczenia organizacji oraz satysfakcji z pracy, a następnie próba integracji tych modeli w jednej publikacji.

Modele zamiaru opuszczenia organizacji

W artykule opublikowanym w czasopiśmie *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* (Wnuk, 2018a), Habilitant testował model zamiaru opuszczenia organizacji koncentrując się na relacji przełożony – podwładny: postrzegane wsparcie przełożonego (PSS), wsparcie organizacji (POS), sprawiedliwość organizacyjna i przywiązanie emocjonalne do organizacji. Ustalił, że sprawiedliwość dystrybucyjna poprzez POS wzmacnia emocjonalne przywiązanie do organizacji i redukuje zamiar opuszczenia organizacji. Natomiast poczucie sprawiedliwości interpersonalnej pośredniczy poprzez PSS na POS i dalej wzmacniają emocjonalne przywiązanie do organizacji i redukują zamiar opuszczenia organizacji. Habilitant koncentruje się na ocenie relacji mediacji jako całkowitej lub częściowej, ale nie integruje mechanizmu sekwencyjnego, w którym predyktorem jest poczucie sprawiedliwości organizacyjnej, skorelowanej z poczuciem wsparcia, a następnie w relacji do przywiązania emocjonalnego do organizacji i zamiaru jej opuszczenia. W tym badaniu wszystkie korelacje pomiędzy zmiennymi były istotne, a w siedmiu przypadkach były to korelacje silne ($r > 0,6$). Pomimo deklaracji, że testowano błąd wspólnej metody, Autor nie podał czy zmienne te stanowiły oddzielne czynniki. Implikacje praktyczne są interesujące i koncentrują się wokół rekrutacji pracowników lub osób kandydujących na stanowiska kierownicze, wzmacniania odpowiedzialności pracodawcy za kształtowanie prawidłowych warunków i relacji w pracy oraz w zakresie szkoleń. W tym artykule połączono teorię wsparcia organizacyjnego z teorią wymiany przełożony - podwładny.

W artykule opublikowanym w czasopiśmie *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* (Wnuk, 2017a), Habilitant testował model zamiaru opuszczenia organizacji odwołując się do roli wdzięczności i lojalności. Pomimo, że testował wiele mechanizmów mediacji, ostatecznie nie zintegrował ich jako mechanizmu sekwencyjnego, którego w zasadzie nie weryfikował. Habilitant wykazał, że PSS wzmacnia percepcję POS, które zgodnie z regułą wzajemności jest pozytywnie związane

z wdzięcznością, a ta poprzez lojalność koreluje z przywiązaniem emocjonalnym do organizacji i następnie zmniejszeniem zamiaru jej opuszczenia. Nie potwierdzono relacji pośredniej PSS – POS – skłonność do poświęceń (jeden z wymiarów lojalności). Kandydat podkreśla zasadniczy wpływ oceny przełożonego i organizacji (w zasadzie percepcji wsparcia przełożonego i organizacji) z przywiązaniem emocjonalnym i zamiarem odejścia z organizacji. Artykuł został dostarczony w formie niestarannie przygotowanego post-printu (brak numerów stron, błędy stylistyczne), pomimo dostępności wersji wydawniczej. Pojawia się też twierdzenie „pracownicy troszczący się o pozytywny wizerunek pracodawcy są bardziej skłonni do opuszczenia organizacji, a jednocześnie dzięki większemu przywiązaniu emocjonalnemu do organizacji mają mniejszą motywację do odejścia”. Natomiast w zakończeniu pisze „pracownik, który na podstawie relacji ze swoim przełożonym ma przeświadczenie, że organizacja dba o jego dobrostan, odwdzięczy się swoją lojalną postawą jako wyrazem wdzięczności za odpowiednie traktowanie”. Te dwie sentencje są ze sobą sprzeczne. Ponadto Tabela 2 jest błędnie opisana. Analiza współczynników korelacji pokazuje, że relacja pomiędzy dbaniem o wizerunek organizacji a chęcią odejścia z organizacji jest negatywna (-0,25), to w modelu SEM ścieżka wskazuje na relację pozytywną (0,10). Prawdopodobnie jest to efekt współliniowości zmiennych.

W artykule opublikowanym w *Czasopiśmie Psychologicznym* (Wnuk, 2018f), Kandydat podjął się weryfikacji „roli PSS oraz duchowości pracowników dla lojalności organizacyjnej i chęci odejścia z organizacji, jak również identyfikacji mechanizmów wpływu duchowej sfery funkcjonowania pracowników oraz PSS na motywację zmiany pracy”. Autor sformułował 5 hipotez, które potwierdził w całości, z wyjątkiem jednej którą potwierdził częściowo. Duchowość była definiowana w dwóch aspektach: stosunek do Boga lub innej Siły Wyższej oraz postawa wobec współpracowników i pracodawcy. Ten model rozwija model poprzedni o sferę duchowości, ale pomija POS i wdzięczność. Na przedstawionym schemacie oznaczono wyłącznie efekty mediacji z pominięciem przewidywanego efektu moderacji. PSS jest więc w bezpośredniej relacji z zamiarem odejścia z organizacji, jak również w sposób pośredni poprzez lojalność. Co więcej, pozytywna postawa wobec pracowników poprzez PSS i lojalność (dbanie o wizerunek organizacji) pomniejsza zamiar odejścia z organizacji. Natomiast relacje z Bogiem lub inną Siłą Wyższą dodatnio korelują ze skłonnością do poświęceń, aby następnie pomniejszyć zamiar odejścia z organizacji. Dr Marcin Wnuk wskazuje, że dostrzega brak spójności z poprzednimi wynikami (dotyczy relacji PSS – Dbłość o wizerunek organizacji – Zamiar odejścia z organizacji), które uzyskał w swoich badaniach. W tym, jak i innych artykułach, Autor bardzo często odwołuje się do wyników badań własnych, a w zbyt skromnym zakresie odnosi się do wyników aktualnych badań innych naukowców. Tak więc spośród 33 pozycji bibliograficznych, pięć to prace Habilitanta, a tylko cztery zostały opublikowane w ostatnich pięciu latach, pomimo że literatura przedmiotu PSS i POS i ich związków z dobrostanem pracowników oraz zamiarem odejścia z organizacji jest niezwykle bogata. Habilitant potwierdził moderującą funkcję praktyk religijnych (praktyka codziennej modlitwy i systematyczne uczestniczenie we mszy świętej) pomiędzy duchowością a postawą pracowników. Między innymi u osób modlących się codziennie i uczestniczących we mszy świętej relacja z Bogiem przekładała się pozytywnie na lojalność, a wśród niepraktykujących nie odnotowano takiej relacji. W implikacjach praktycznych dr Marcin Wnuk postuluje, że warto poszukiwać i rekrutować pracowników, dla których duchowość odgrywa istotną rolę w codziennym funkcjonowaniu, jako ważnej przesłanki w kształtowaniu lojalności pracowników. Z uwagi na to, że wykazał powiązanie praktyk religijnych z duchowością i lojalnością, sugestia o preferowaniu w procesie rekrutacji takich pracowników, zgodnie z Kodeksem Pracy, może

być odebrana jako dyskryminacja z uwagi na światopogląd czy wyznanie. Podsumowując, badanie pokazuje w jaki sposób duchowość poprzez lojalność ogranicza zamiar odejścia z organizacji, jak również poprzez sekwencyjność pomiędzy aspektem duchowości jaką jest postawa wobec pracowników poprzez PSS na lojalność i motywację do odejścia z organizacji.

Modele dobrostanu zawodowego (satysfakcji z pracy)

W artykule opublikowanym w czasopiśmie *Contemporary Economics* (Wnuk, 2017b), Habilitant zaproponował testowanie modelu satysfakcji z pracy z uwzględnieniem dopasowania wartości pomiędzy pracownikiem i organizacją oraz spostrzeganym wsparciem przełożonego (PSS) i organizacji (POS). W badaniu weryfikowano relacje bezpośrednie i pośrednie oraz moderującą funkcję POS. Wyniki badania pokazały, że PSS łączy się bezpośrednio z satysfakcją z pracy i pośrednio poprzez dopasowanie wartości pracownik – organizacja, a dalej poprzez POS. Ponadto POS jest moderatorem relacji pomiędzy dopasowaniem wartości pracownik – organizacja a satysfakcją z pracy. W tym badaniu kontrolowany był staż pracy. W artykule nie podjęto wystarczającej dyskusji, która uzasadniałaby podwójny status zmiennej, jako mediatora i moderatora, w tej samej relacji. Jak podano za Baron i Kenny (1986) oraz Preacher i in. (2007), taka sytuacja jest rzadko spotykana i potrzebne jest solidne teoretyczne uzasadnienie, zwłaszcza gdy badania prowadzone są w panelu poprzecznym. Błędnie podana jest nazwa wskaźnika dobroci dopasowania modeli RMSEA (powtórzony w kilku innych publikacjach). Testując moderację Habilitant odwołuje się do pracy Preacher i Hayes (2008), która poświęcona jest w całości mediacji sekwencyjnej. Ponownie dr Marcin Wnuk testuje pojedyncze relacje mediacji, całkowitej lub częściowej, zamiast zintegrować wyniki lub testować mediacje sekwencyjne.

W artykule opublikowanym w czasopiśmie *Medycyna Pracy* (Wnuk, 2019), Kandydat testował model bezpośredniej i pośredniej relacji pomiędzy postrzeganym wsparciem od przełożonego (PSS) i satysfakcją z pracy z uwzględnieniem moderującej roli PSS pomiędzy satysfakcją z pracy a stresem, konfliktem praca – dom, wdzięcznością i lojalnością. Wyniki pokazały, że PSS poprzez wdzięczność, a również poprzez lojalność, wzmacnia satysfakcję z pracy. Ponadto PSS poprzez odczuwany poziom stresu i równowagę praca – życie korelują z satysfakcją z pracy. Wykazano też moderującą funkcję PSS w relacji pomiędzy zmiennymi pośredniczącymi a satysfakcją z pracy. W opisie narzędzi badających lojalność i postrzegany stres w pracy błędnie przypisano źródła bibliograficzne, zamieniając je ze sobą. We wcześniejszej pracy testowano rolę wdzięczności i lojalności, co mogło zostać rozwinięte w tym badaniu. W mojej ocenie zostało ono niepotrzebnie skomplikowane poprzez wprowadzenie zmiennych stres w pracy i zrównoważenie praca – życie. Dyskusja wyników jest dość zawiła, a uzyskane efekty moderacji nie zawsze są zgodne z oczekiwanymi. Jednak we wprowadzeniu zbyt lakonicznie uzasadniano te relacje. Zabrakło mi w tej, i w innych pracach, odniesienia do trzech funkcji wsparcia społecznego, buforowej, ochronnej i promocyjnej (Luszczynska i Cieslak, 2005). Tylko 7 studiów, do których odwołano się w tym artykule, z wyłączeniem autocytowań, dotyczy prac opublikowanych w ostatnich 10 latach.

Celem pracy opublikowanej w czasopiśmie *Modern Management Review* (Wnuk, 2018e), było zweryfikowanie mechanizmu relacji pomiędzy duchowością pracowników a satysfakcją z pracy, które mogą być mediowane przez wdzięczność, zaufanie do przełożonego i poczucie stresu. Wyniki ujawniły, że duchowość i satysfakcja z pracy były pośredniczone przez wdzięczność. Natomiast zaufanie do przełożonego częściowo mediowało relację pomiędzy postawą wobec pracowników i ich satysfakcją, a poczuciem stresu pomiędzy relacją z Bogiem a satysfakcją. Co więcej odnotowano też sekwencję zależności: relacja z Bogiem – wdzięczność

– poczucie stresu – satysfakcja z prac, sekwencję zależności: postawa wobec współpracowników – zaufanie do przełożonego – wdzięczność – satysfakcja, oraz sekwencję relacji: postawa wobec współpracowników – zaufanie do przełożonego – poczucie stresu – satysfakcja.

Celem pracy opublikowanej w czasopiśmie *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw* (Wnuk, 2018b), było sprawdzenie czy sprawiedliwe traktowanie przez organizację i przełożonych, i dalej poprzez wdzięczność, kształtuje satysfakcję z pracy. Prezentowany artykuł został przedstawiony w formie post-printu bez numeracji stron. Generalnie poczucie sprawiedliwości organizacyjnej poprzez PSS i POS, a dalej poprzez wdzięczność sprzyjało satysfakcji z pracy. Bardziej szczegółowo sprawiedliwość dystrybucyjna i proceduralna wiązały się też bezpośrednio z POS, a sprawiedliwość interpersonalna wyłącznie poprzez PSS.

Artykuł ingerujący modele (zmienne wynikowe) został opublikowany w *Czasopiśmie Psychologicznym* (Wnuk, 2018d), a jego celem była weryfikacja modelu odejścia z organizacji z uwzględnieniem roli psychospołecznych uwarunkowań postawy pracowników wobec pracodawcy (dopasowanie wartości pracownika i przełożonego oraz pracownika i organizacji, PSS i POS). Ten model uwzględnia również dobrostan związany z pracą. Wskaźnikiem dobrostanu jest przywiązanie organizacyjne, które zwykle traktowane jest jako orientacja wobec organizacji. Model jest rozbudowany i złożony (11 hipotez). W tym badaniu uwzględniono trzy rodzaje przywiązania organizacyjnego. I tak, relacja pomiędzy przywiązaniem emocjonalnym i normatywnym a chęcią odejścia z organizacji jest pośredniczona przez satysfakcję z pracy, podczas gdy przywiązanie kontynuacyjne jest związane z chęcią odejścia z organizacji bezpośrednio. To będzie główna różnica pomiędzy modelami zamiaru odejścia z organizacji.

Dopasowanie wartości pomiędzy pracownikiem i przełożonym jest związane bezpośrednio i pośredni przez PSS z dopasowaniem wartości pracownik – organizacja, a następnie poprzez POS wzmacnia przywiązanie do organizacji, które poprzez satysfakcję z pracy, lub bezpośrednio, łączy się z mniejszym zamiarem odejścia z organizacji. Ta sekwencja może też przebiegać z ominięciem zmiennej dopasowania wartości pracownika i organizacji. Dodatkowo wykazano, że w modelu uwzględniającym przywiązanie emocjonalne, PSS nie łączy się bezpośrednio z satysfakcją z pracy. Ponadto wykazano, że POS jest nie tylko mediatorem, ale równocześnie moderatorem pomiędzy dopasowaniem wartości pracownika i organizacji a satysfakcją z pracy. Wyniki wyjaśniane są w odniesieniu do teorii wymiany społecznej i reguły wzajemności. W tym badaniu ponownie kilka zmiennych jest silnie skorelowanych (np. POS i chęć odejścia z organizacji 0,7). Pomimo, że Habilitant podjął się wprowadzenia zmiennej dopasowanie wartości, to nie rozbudował tego wątku w warstwie teoretycznej w wystarczającym stopniu. W tym miejscu chciałabym podkreślić, że badanie integruje zarówno wcześniejsze relacje bezpośrednie i pośrednie istotne dla dobrostanu zawodowego (satysfakcja z pracy) oraz relacje istotne dla zamiaru odejścia z organizacji (jako konsekwencji braku satysfakcji z pracy).

Jednak błędy, które pojawiły się w tej publikacji, świadczą o braku korekty redakcyjnej i autorskiej, oraz stawiają pytanie o rzetelność raportowanego badania. We wstępie wprowadzono niewłaściwy skrót dla spostrzeganego wsparcia organizacyjnego (jest PSS) i ten skrót w abstrakcie w konsekwencji odnosi się do dwóch zmiennych (zarówno POS jak PSS). W artykule wyniki dotyczące hipotezy 1 są przedstawione w inny sposób niż w autoreferacie (zamiana mediatora ze zmienną objaśniającą, mylnie określone związki w zależności od typu przywiązania). W dyskusji wyników co najmniej trzykrotnie dr Marcin Wnuk pisze o satysfakcji

z życia, zamiast o satysfakcji z pracy. Pomimo testowania modelu w panelu poprzecznym systematycznie wskazuje na wpływ, a nie na relację lub współzmiennność. Ma to istotne znaczenie, również dlatego, że Habilitant ani razu nie podjął próby testowania modeli alternatywnych. Podobnie jak w poprzednich publikacjach, implikacje dla praktyki odnoszą się do procesu rekrutacji (poszukiwania pracowników, których wartości są zgodne z wartościami organizacji), zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych osób, które właściwie będą reprezentować interesy organizacji, potrzeb szkoleniowych i coachingu w zakresie świadomości kluczowej roli wymiany społecznej. Ten schemat zastosowań praktycznych był również wskazywany w pracy tureckich naukowców (Maden i Kabasakal, 2014).

Zaprezentowane osiągnięcie naukowe w postaci cyklu artykułów opublikowanych w latach 2017-2018 w czasopismach krajowych, wpisuje się w ważny nurt badań dotyczący dobrostanu zawodowego i zamiaru odejścia z organizacji. Jego celem była identyfikacja mechanizmów kształtujących dobrostan zawodowy i zamiar odejścia z organizacji. Badania zostały przeprowadzone w modelu poprzecznym w grupie 802-804 pracowników z różnych organizacji, w tym 58-60,4% kobiet, średni wiek badanych 28-28,1 lat (Wnuk, 2017a, 2018e, 2018f), oraz wśród 455-564 pracowników z jednej organizacji z branży IT, w tym 19,9-21% kobiet, średni wiek 30-32,7 lat (Wnuk, 2018a, 2017b, 2018d, 2019). Interesującą zapowiedzią było włączenie wdzięczności i duchowości. Na uznanie zasługują dwie publikacje dotyczące metod do oceny przywiązania organizacyjnego (Wnuk, 2017c) i lojalności pracowników (Chirkowska-Smolak i Wnuk, 2018). Jednak pozostałe publikacje zawierają liczne niedoskonałości. Do najważniejszych należą niedostatki w warstwie teoretycznej oraz podzielone na wiele części mechanizmy mediacji, które tylko w odniesieniu do implikacji praktycznych odnoszą się do działań interwencyjnych. I tak, najczęstszymi miarami dobrostanu zawodowego są afekt i satysfakcja z pracy, a nie przywiązanie organizacyjne, które jest orientacją wobec organizacji. Dobrostan jest zoperacjonalizowany, ale nie został zdefiniowany w kontekście teoretycznym. Wsparcie otrzymywane od przełożonego i organizacji zostało w dość lakoniczny sposób odniesione do reguły wzajemności, a inne teoretyczne aspekty funkcji wsparcia nie zostały pogłębione. Ponadto, testowane są pojedyncze mediacje, zamiast weryfikacja mediacji sekwencyjnych. Pomimo zastosowania poprzecznego planu badań, nie są testowane modele alternatywne (konkurencyjne). Testowane mechanizmy nie zostały w wystarczającym stopniu zintegrowane ani nazwane podczas testowania 9 modeli bezpośrednich i pośrednich relacji zmiennych psychospołecznych z dobrostanem i zamiarem odejścia z organizacji. Autor nie podaje jednoznacznie, które z nich są nowe, a które są replikacją istniejących wyników badań.

Przedłożony autoreferat został szczególnie nierzetelnie i niestarannie przygotowany. W przypadku cyklu publikacji autoreferat pełni szczególnie ważną rolę. W prezentacji osiągnięcia naukowego, pojawiają się wyniki pracy, która do tego osiągnięcia nie należy (Wnuk, 2019b). Kandydat opisuje wyniki inne niż osiągnięte, przedstawiając zmienne wyjaśnianą i wyjaśniającą (s. 15-16 autoreferatu). Pierwszy schemat nie jest ani numerowany ani zatytułowany, drugi pozbawiony tytułu. Kontrybucja nie została wyraźnie nazwana i przedstawiona w warstwie teoretycznej. Nowość osiągnięcia to testowanie rozdrobnionych współzależności. Oznacza to, że osiągnięcie mogło być imponujące ilościowo (liczba modeli, hipotez, zmiennych, czas publikowania), ale nie jakościowo i mocno osłabia przesłanki aby uznać przedstawiony cykl publikacji za istotny wkład w teorię psychologii pracy i organizacji. Nierzetelność treści zaprezentowanych w autoreferacie, a przede wszystkim ich rozbieżność z opublikowanymi wynikami, nie pozwala mi na pozytywną ocenę osiągnięcia naukowego.

3. Ocena osiągnięć naukowych oraz aktywności dydaktycznej i organizacyjnej Habilitanta zgodnie z kryteriami zawartymi w *Rozporządzeniu MNiSW*

3.1. Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie *Journal Citation Reports (JCR)* lub na liście *European Reference Index for the Humanities (ERIH)*, oraz autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w innych czasopismach międzynarodowych lub krajowych

Dr Marcin Wnuk opublikował 7 prac w czasopismach naukowych z listy *JCR* oraz 7 w czasopiśmie *Przegląd Religioznawczy*, które znajduje się na liście *ERIH*. Habilitant nie podał współczynników wpływu tych czasopism ani punktów z listy ministerialnej zgodnie z rokiem opublikowania. Dwa artykuły są współautorskie, a kontrybucja Kandydata została oszacowana na 85% i 90%. Do artykułu autorstwa Wnuk, Marcinkowski, Fobair (2012), pomimo deklaracji, nie dołączono zaświadczenia współautorów manuskryptu. Zastanawiającym jest też fakt, że pozostali autorzy pełnili rolę tłumaczy i korektorów anglojęzycznego tekstu, co może sugerować, że ich udział w przygotowaniu publikacji był znikomy. Podobnie, w drugim współautorskim artykule (Wnuk, Marcinkowski, 2014), drugi autor „udzielił wsparcia w tłumaczeniu tekstu”. Prezentowane artykuły nie obejmują obszaru psychologii pracy i organizacji, ale w głównej mierze psychologii egzystencjalnej, psychologii religii i psychologii uzależnień.

Z uwagi na moje wcześniejsze doświadczenie jako psychologa klinicznego i psychoonkologa, szczególnie zainteresował mnie artykuł autorstwa Wnuk, Marcinkowski, Fobair (2012). Jest to studium przeprowadzone w planie poprzecznym w grupie 50 pacjentów, 4 mężczyzn cierpiących na nowotwór płuca i 46 kobiet leczonych z powodu nowotworu piersi, testujące współzależność pomiędzy poczuciem sensu życia, szczęścia i satysfakcji, oraz odniesienie tych zmiennych psychologicznych w relacji do wsparcia społecznego, dwóch zmiennych medycznych (czas trwania choroby i leczenia) i dwóch zmiennych socjodemograficznych (wiek i wykształcenie). Łącznie testowano 16 zmiennych psychologicznych. Poczucie sensu życia było skorelowane z 11 miarami szczęścia i satysfakcji z życia, jak również ze wsparciem społecznym, ale nie z czasem trwania choroby i leczenia. Publikacja ta jest drugą najczęściej cytowaną pracą w obiegu międzynarodowym (18 cytowań w bazie Web of Science).

Dorobek naukowy uwzględnia też 52 artykuły w innych czasopismach oraz rozdziały w monografiach. 14 z nich zostało opublikowanych od roku, w którym Kandydat uzyskał stopień doktora. Są to często artykuły przeglądowe, np. dotyczące jakości życia, w większości opublikowane w *Problemach Higieny i Epidemiologii* lub *Hygeia Public Health*. Niektóre z nich są artykułami współautorskimi. Przykładowo artykuł „Struktura spożycia alkoholu w Polsce w ujęciu historycznym” autorstwa Wnuk, Purandare i Marcinkowski (2013) prezentuje strukturę spożycia alkoholu do czasów obecnych. Praca ta odwołuje się do 7 pozycji bibliograficznych, z czego najnowsza pochodziła z roku 2000. Wkład autorski Habilitanta wynosi 90% i polegał na przygotowaniu całości manuskryptu i pełnieniu roli autora korespondencyjnego. Przykładem artykułu empirycznego jest „Skłonność do przebaczenia a satysfakcja z życia studentów – moderacyjna rola płci” (Wnuk, Purandare, Marcinkowski, 2013). W tej pracy autorzy badali różnice w zakresie skłonności do przebaczenia i satysfakcji z życia pomiędzy kobietami (n = 333) i mężczyznami (n = 66), oraz zaprezentowali współczynniki korelacji pomiędzy zmiennymi w obu grupach. Wynika więc, że nie testowano roli płci jako moderatora w relacji pomiędzy skłonnością do przebaczenia i satysfakcją z życia. Również w tej pracy autorski wkład Habilitanta wynosi 90%. Do tej pory dr Marcin Wnuk nie był autorem monografii naukowej.

Towarzyszący dorobek naukowy jest niezwykle bogaty ilościowo. Habilitant potrafi przygotować i opublikować nawet 10 prac w jednym roku. Dorobek publikacyjny po uzyskaniu stopnia doktora jest wystarczający ilościowo, ale jego jakość rozczarowuje.

3.2. Opracowania zbiorowe, dokumentacja prac badawczych, ekspertyz.

Dr Marcin Wnuk przedstawił jedną ekspertyzę dotyczącą specjalności *Psychologia w Zarządzaniu* na zlecenie Wyższej Szkoły Bankowej.

3.3. Sumaryczny *Impact Factor* publikacji naukowych według listy *Journal Citation Reports (JCR)*, zgodnie z rokiem opublikowania

Zgodnie z autoreferatem, sumaryczny *Impact Factor* dla artykułów Habilitanta wynosi 12,26. Jest to wskaźnik oceny dorobku naukowego na wysokim poziomie.

3.4. Liczba cytowań publikacji według baz referencyjnych Web of Science (WoS) i Scopus

Według bazy referencyjnej Web of Science, prace naukowe dr. Marcina Wnuka były cytowane przez innych badaczy 37 razy. Nie podano cytowań według bazy Scopus. Według bazy Publish or Perish cytowań jest 351. Przedstawione wskaźniki świadczą o rozpoznawalności publikacji Kandydata, choć wkład do nauki o zasięgu międzynarodowym nie jest imponujący.

3.5. Indeks Hirscha opublikowanych publikacji według bazy Web of Science (WoS)

Według Web of Science indeks Hirscha zindeksowanych publikacji wynosi 2, a wg Publish or Perish 9. Jest to indeks skromny, ale nie odbiega od indeksu innych kandydatów do stopnia doktora habilitowanego.

3.6. Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach

Dr Marcin Wnuk nie kierował projektami finansowanymi ze źródeł zewnętrznych i nie pełnił roli wykonawcy w takich projektach.

Natomiast podaje, że współpracował z naukowcami zagranicznymi. Efektem pracy z P. Fobair (Stanford University Hospital) jest współautorska publikacja (Wnuk i in., 2012), gdzie kontrybucja dwóch współautorów wynosi 10% i polegała na korekcie językowej manuskryptu. Efektem współpracy z prof. Tischenko i prof. Surmach (Białoruś) jest autorska publikacja (Wnuk, 2017), w której nie znalazłam podziękowań za współpracę dla tych naukowców, ani cytowania ich prac.

Podsumowując, wskaźniki dotyczące pozyskiwania funduszy na prowadzenie badań oraz udziału w takich projektach, nie są satysfakcjonujące.

3.7. Międzynarodowe lub krajowe nagrody za działalność odpowiednio naukową albo artystyczną

Habilitant otrzymał jedną nagrodę „Stypendium Rektora im. Adama Mickiewicza” za wybitne osiągnięcia w roku akademickim 2017/2018. Prawdopodobnie Kandydatowi chodziło o Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, a stypendium jest równoznaczne z nagrodą. Jeśli jest inaczej, szkoda, że Kandydat nie przedstawił na jaki czas otrzymał wspomniane stypendium.

Pomimo dużej aktywności w publikowaniu prac naukowych, docenienie działalności naukowej Habilitanta nie jest znaczące.

3.8. Wygłoszenie referatów na międzynarodowych lub krajowych konferencjach tematycznych

Po uzyskaniu stopnia doktora Habilitant wygłosił 12 prezentacji na 8 konferencjach krajowych. Udział w konferencjach międzynarodowych był dwukrotny (w 2008 roku). W zakresie prezentacji międzynarodowych oceniam dorobek Habilitanta jako niewystarczający, a aktywny udział w konferencjach krajowych jest akceptowalny.

Podsumowując, dorobek naukowy jest ilościowo bogaty, co robi duże wrażenie, jednak jego jakość jest skromna.

4. Ocena aktywności dydaktycznej i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej Habilitanta przeprowadzona z uwzględnieniem kryteriów proponowanych przez MNiSW

4.1. Uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych i krajowych

Dr Marcin Wnuk nie uczestniczył w programach europejskich i innych programach międzynarodowych i krajowych. W tym zakresie jest to niesatysfakcjonujące osiągnięcie.

4.2. Aktywny udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji

Habilitant brał udział w pracach komitetu organizacyjnego krajowej konferencji w 2008 roku. Jednak nie podał organizatora tej konferencji ani funkcji jaką pełnił w komitecie. Dr Marcin Wnuk trzykrotnie prowadził dyskusje panelowe. Pomimo wytycznych Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów nie podał informacji dotyczących tytułu tych dyskusji, nazwy konferencji, miejsca i czasu. Dorobek w tym zakresie nie jest satysfakcjonujący.

4.3. Otrzymane nagrody i wyróżnienia

Dr Marcin Wnuk przed uzyskaniem stopnia doktora otrzymał nagrodę *As Odpowiedzialnego Biznesu* (2011) przyznaną przez Stowarzyszenie centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich i Wielkopolską Izbę Przemysłowo-Handlową, a w 2013, czyli po uzyskaniu stopnia doktora, otrzymał nagrodę *Lodołamacz 2013* w kategorii *Otwarty Rynek Pracy* przyznaną przez Państwową Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. W tym zakresie dorobek należy ocenić za przeciętny.

4.4. Udział w konsorcjach i sieciach badawczych.

Dr Marcin Wnuk nie współpracował w ramach konsorcjów i sieci badawczych.

4.5. Kierowanie projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków (polskich i zagranicznych).

W latach 2010-2013 Habilitant kierował czterema projektami realizowanymi w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (działanie 8.1.). Aktualnie kieruje jednym projektem realizowanym w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Dorobek w tym zakresie jest satysfakcjonujący.

4.6. Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism

Dr Marcin Wnuk nie pełnił funkcji w radach naukowych czasopism. Ponadto nie pełnił roli redaktora numerów tematycznych czasopism.

4.7. Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych

Habilitant jest członkiem Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji. Pomimo wytycznych Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów nie podał informacji o okresie członkostwa w tej organizacji. Dr Marcin Wnuk publikuje prace naukowe w obszarze psychologii pracy i organizacji od 2017 roku. Nie przynależy i nie bierze udziału w działaniach stowarzyszeń międzynarodowych. Dorobek w tym zakresie nie jest satysfakcjonujący.

4.8. Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki lub sztuki

Zgodnie z wytycznymi Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Kandydat ubiegający się o stopień doktora habilitowanego powinien podać rodzaj osiągnięcia, rok lub okres i charakter udziału. Dr Marcin Wnuk przedstawił to w sposób opisowy. Prowadził zajęcia z zakresu psychologii pracy i organizacji na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego i na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza. Dostarczone informacje nie pozwalają na ocenę tego osiągnięcia.

Dr Marcin Wnuk aktywnie uczestniczy w konferencjach i wydarzeniach organizowanych dla sektora gospodarki, jako ekspert, dyrektor zarządzania zasobami ludzkimi, administracji i logistyki w dużej firmie w branży IT, a także korzystając ze swojego doświadczenia nabytego w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie diagnozy i interwencji w przedsiębiorstwach dotyczących uwarunkowań satysfakcji z pracy i chęci odejścia z organizacji. Dorobek w zakresie popularyzacji nauki jest satysfakcjonujący.

4.9. Opieka naukowa nad studentami i lekarzami w toku specjalizacji

Habilitant nie podaje informacji o promocji magistrów i licencjatów. Jest opiekunem koła naukowego Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Instytucie Psychologii UAM. Od czterech lat pełni też funkcję opiekuna stażów i praktyk dla studentów kierunku psychologia. Ponadto od 11 lat, w firmie w której pełni funkcję dyrektora zarządzania zasobami ludzkimi, organizuje staże dla studentów Wyższej Szkoły Bankowej oraz Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa. Są to wystarczające osiągnięcia w tym zakresie.

4.10. Opieka naukowa nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego, z podaniem tytułów rozpraw doktorskich

Habilitant pełni rolę promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim mgr P. Lewandowskiego (Instytut Badawczy Leśnictwa). Pomimo wytycznych Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Habilitant nie podał tytułu rozprawy doktorskiej, w której jest promotorem pomocniczym. Nie pozwala to na jednoznaczną ocenę osiągnięcia w tym zakresie.

4.11. Staże w zagranicznych lub krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich

Dr Marcin Wnuk nie odbył ani krajowych ani zagranicznych staży w ośrodkach naukowych lub akademickich. Natomiast podaje, że w 2012 roku był stażystą w firmie Exant, realizując program szkoleń praktycznych dla pracowników naukowych w wielkopolskich przedsiębiorstwach.

4.12. Wykonanie ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie organów władzy publicznej, samorządu terytorialnego, podmiotów realizujących zadania publiczne lub przedsiębiorców

W latach 2008-2012 przygotował 7 opracowań na zamówienie firm i ekspertyzę na zamówienie Wyższej Szkoły Bankowej. Prowadził też badania satysfakcji oraz szkolenia i warsztaty dla przedsiębiorstw. Nie podaje zakresu czasowego, ilościowego ani tematyki szkoleń. Pomimo braku tych informacji, dorobek można uznać za wystarczający.

4.13. Udział w zespołach eksperckich i konkursowych

Dr Marcin Wnuk nie brał udziału w pracach zespołów eksperckich i konkursowych. Tak więc, dorobek w tym obszarze nie jest satysfakcjonujący.

4.14. Recenzowanie projektów międzynarodowych lub krajowych oraz publikacji w czasopismach międzynarodowych i krajowych

Pomimo wytycznych Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Habilitant nie podał wystarczających informacji dotyczących pełnienia funkcji recenzenta (zakres czasowy, liczba recenzowanych prac w poszczególnych czasopismach). Dotychczas był recenzentem w czterech czasopismach, dwóch o zasięgu krajowym (lista B MNiSW) i dwóch o zasięgu międzynarodowym, indeksowanych w bazie JCR. W tym zakresie jest to dorobek skromny.

4.15. Recenzowanie projektów krajowych i międzynarodowych

Dr Marcin Wnuk nie recenzował projektów krajowych i międzynarodowych.

Podsumowując, dorobek dydaktyczny i organizacyjny nie jest jasno przedstawiony, choć można go uznać za spełniający wymogi w stopniu minimalnym. Kandydat nie odbył staży w krajowych lub zagranicznych ośrodkach akademickich. Ponadto nie współpracował w ramach sieci i konsorcjów badawczych, nie kierował projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i zagranicznych. Nie buduje i nie rozwija kompetencji ważnych dla współpracy międzynarodowej. Dorobek popularyzatorski dr. Marcina Wnuka jest satysfakcjonujący.

5. Konkluzja

Dr Marcin Wnuk przedstawił do oceny osiągnięcie naukowe, które jest rozbudowane ilościowo, ale nie pokazuje jakościowego wkładu w rozwój psychologii. Habilitant zaproponował 4 modele dobrostanu zawodowego i 3 modele zamiaru odejścia z pracy oraz jeden model uwzględniający obie zmienne, testując wiele mechanizmów. Jednak mechanizmy psychologiczne poddane weryfikacji nie zostały wystarczająco zintegrowane i nie wyjaśniają spójnego modelu dobrostanu zawodowego i zamiaru odejścia z pracy. Ponadto rozdzielił pomiędzy wynikami zaprezentowanymi w autoreferacie i w opublikowanych artykułach, a także błędy w tych ostatnich, mogą świadczyć o nierzetelności naukowej.

Dorobek naukowy Habilitanta, po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, jest ilościowo wystarczający. Jednak jakościowo jest satysfakcjonujący w obszarze psychologii egzystencjalnej i uzależnień (publikacje a czasopismach o zasięgu międzynarodowym), ale nie jest istotny w obszarze psychologii pracy i organizacji (publikacje w czasopismach krajowych). Dotychczasowy dorobek naukowy, również ten sprzed roku uzyskania stopnia doktora, jest rozpoznawalny.

Ponadto do słabych stron Habilitanta należy zaliczyć fakt, że nie kierował projektami badawczymi, ani w nich nie uczestniczył, nie wykazuje aktywności w budowaniu sieci naukowej (przynależy do jednego krajowego towarzystwa i żadnego międzynarodowego, nie prezentuje osiągnięć na konferencjach międzynarodowych, nie jest w komitetach organizacyjnych konferencji). Osiągnięcia dydaktyczne są zaprezentowane niejasno. Osiągnięcia organizacyjne są niewielkie, natomiast osiągnięcia w zakresie popularyzacji nauki są satysfakcjonujące.

Z uwagi na przytoczone w powyższej recenzji argumenty, muszę stwierdzić, że dorobek naukowy dr. Marcina Wnuka, uzyskany po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, oceniony wg kryteriów zawartych w *Rozporządzeniu MNiSW* z dnia 1 września 2011 r. w odniesieniu do obszaru nauk społecznych, w szczególności wskazany do oceny jako osiągnięcie naukowe cykl artykułów pt. *Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i ich zamiaru odejścia z organizacji* nie stanowi znaczącego wkładu w rozwój psychologii, a tym samym nie spełnia kryteriów określonych w art. 16 ust. 1 i 2 *Ustawy* z 14 marca 2003 z późniejszymi zmianami. W związku z tym zwracam się do Rady Wydziału o oddalenie wniosku o nadanie dr. Marcinowi Wnukowi stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie psychologia.

Beata A. Boguska

Gdańsk, 7 marca 2020