

**Ocena  
dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego dr. Marcina Wnuka  
w związku z ubieganiem się o stopień doktora habilitowanego w dziedzinie  
nauk społecznych w dyscyplinie psychologia**

**1. Podstawa prawna i formalna opracowania recenzji**

Recenzję przygotowano na podstawie:

- a) decyzji Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów o powołanie mnie na recenzenta w postępowaniu habilitacyjnym dr. Marcina Wnuka wszczętym 18 kwietnia 2019 roku, przekazanej pismem Dziekana Wydziału Psychologii i Kognitywistyki, dr hab. Mariusza Urbańskiego, prof. UAM, z 21 stycznia 2020 roku;
- b) wskazania przez dr Marcina Wnuka osiągnięcia naukowego nt. „Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i ich zamiaru odejścia z organizacji”, stanowiącego cykl 11 spójnych tematycznie prac oryginalnych,
- c) ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późniejszymi zmianami),
- d) art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1669)

**2. Informacje ogólne. Przebieg pracy zawodowej**

Dr Marcin Wnuk ukończył studia psychologiczne (2000–2005 Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Psychologii) oraz studia historyczne (1997–2004, Wydział Historyczny Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie). Na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu w 2012 roku otrzymał stopień doktora nauk o zdrowiu na podstawie pracy pod tytułem „Emocjonalne uwarunkowania jakości życia Anonimowych Alkoholików” (promotor: dr hab. Jerzy T. Marcinkowski). Ukończył też na Wyższej Szkole Bankowej studia podyplomowe w latach 2006–2007 (Akademia Trenera Biznesu oraz Zarządzanie Potencjałem Pracowników).

Habilitant w okresie 01.10.2010–30.06.2015 pracował w Pracowni Profilaktyki Uzależnień Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu na stanowisku asystenta a od 2012 roku adiunkta. Od 01.09.2015 pracuje w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji WPiK UAM na stanowisku adiunkta.

### 3. Struktura osiągnięcia i dorobku naukowego

#### 3.1 Charakterystyka osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe Habilitant wskazał cykl 11 spójnych tematycznie prac oryginalnych:

- 1) Wnuk, M. (2017a). Wdzięczność i lojalność wobec organizacji jako istotne elementy wymiany pracownik-organizacja. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5(118), 55-74. (5 cytowań; npdst. <https://scholar.google.pl/citations?user=5VD3KYgAAAAJ&hl=pl>)
- 2) Wnuk, M. (2017b). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 1(11), 31-44. (35 cytowań<sup>1</sup>)
- 3) Wnuk, M. (2017c). Właściwości psychometryczne polskiej wersji Skali Przywiązania do Organizacji. *Organizacja i Kierowanie*, 3(177), 109-125. (6 cytowań)
- 4) Wnuk, M. (2017d). Polska Wersja Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 3(45), 37-54. (2 cytowania)
- 5) Wnuk, M. (2018a). Model zamiaru opuszczenia organizacji. Kluczowa rola współpracy przełożony–pracownik. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 120(1), 45-67. (2 cytowania)
- 6) Wnuk, M. (2018b). Rola sprawiedliwości organizacyjnej oraz wsparcia menadżerów i organizacji w kształtowaniu satysfakcji z pracy pracowników. Weryfikacja modelu. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*, 8, 107-119. (0 cytowań)
- 7) Chirkowska-Smolak, T, Wnuk, M. (2018c). Lojalność pracowników wobec organizacji – operacjonalizacja pojęcia oraz weryfikacja psychometryczna Skali Lojalności Pracowników. *Organizacja i Kierowanie*, 183(4), 185-198. (4 cytowania)
- 8) Wnuk, M. (2018d). Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i zamiaru odejścia z organizacji. Weryfikacja modelu. *Czasopismo Psychologiczne*, 24(2), 361-371. (0 cytowań)
- 9) Wnuk, M. (2018e). Spirituality and job satisfaction. Mediating role of stress, gratitude towards organization and trust in supervisor. Moderating role of religious practices. *Modern Management Review*, 23(4), 277-295. (1 cytowanie)
- 10) Wnuk, M. (2018f). Dlaczego lojalni pracownicy nie przejawiają intencji odejścia z organizacji? Rola wsparcia przełożonego oraz duchowości pracowników. *Czasopismo Psychologiczne*, 24(3), 529-538. (brak informacji)

---

<sup>1</sup> Co uświadamia, jak duża jest rola języka publikacji, w porównaniu np. z jej miejscem.

- 11) Wnuk, M. (2019). Spostrzegane wsparcie otrzymywane od przełożonego jako istotny czynnik dla satysfakcji z pracy podległych pracowników – weryfikacja modelu. *Medycyna Pracy*, 70(4), 1-12. (1 cytowanie)

Jeśli chodzi o „ministerialną” ocenę miejsc publikowania, to jest ona następująca: *Contemporary Economics*, 1 artykuł, B/ERIH, 15; *Czasopismo Psychologiczne*, 2 artykuły, B, 11; *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 1 artykuł, B, 12; *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*, 1 artykuł, B, 12; *Medycyna Pracy*, 1 artykuł, A/B, 40; *Modern Management Review*, 1 artykuł, B/ERIH, 11; *Organizacja i Kierowanie*, 2 artykuły, B, 14; *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2 artykuły, B/ERIH, 13 (npdst.

<http://punktacjaczasopism.pl/index.php?gop=0> oraz <https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/erihplus/index> ).

Jest oczywiste, że powyższe prace opublikowano po uzyskaniu przez nie pozytywnej recenzji i akceptacji redakcji. Trudno więc w takiej sytuacji o krytyczną merytoryczną dyskusję, bo w gruncie rzeczy nie wiadomo, czy adresatem uwag byłby autor prac, czy redakcje czasopism. Skupię się więc na intencji dr. Marcina Wnuka i ogólniejszym sensie wskazanych publikacji, odwołując się do tekstu Autoreferatu.

Zacznę od analizy osiągnięcia habilitacyjnego z lotu ptaka. Biorąc pod uwagę słowa kluczowe najczęściej poruszane w nich problemy to:

- postrzegane wsparcie przełożonego (*perceived supervisor support*) 8 razy,
- zadowolenie z pracy (*job satisfaction*) 7 razy,
- postrzegane wsparcie organizacyjne (*perceived organizational support*) 7 razy,
- przywiązanie do organizacji (*organizational commitment*) 5 razy; w tym przywiązanie emocjonalne (*job satisfaction*) 1 raz i przywiązanie emocjonalne (*affective commitment*) 1 raz,
- zamiar opuszczenia organizacji (*intend to quit organization*) 4 razy,
- wdzięczność wobec organizacji (*gratitude toward organization*) 4 razy,
- lojalność organizacyjna (*organizational loyalty*) 4 razy,
- dopasowanie człowiek–organizacja (*person-organization fit*) 4 razy,
- sprawiedliwość organizacyjna (*organisational justice*) 3 razy,
- stres w pracy (*job stres*) 2 razy,
- duchowość pracowników (*employees spirituality*) 2 razy,
- sprawiedliwość organizacyjna (*organizational justice*) 1 raz,
- zaufanie do przełożonego (*trust in supervisor*) 1 raz,
- równowaga praca–życie (*work-life balance*) 1 raz,
- własności psychometryczne (*psychometric properties*) 1 raz oraz pomiar (*measure*) 1 raz,

- zdrowie organizacji (*organizational health*) 1 raz.

Zgodnie z deklaracją w Autoreferacie<sup>2</sup>, celem badań zaprezentowanych jako osiągnięcie habilitacyjne była „... identyfikacja mechanizmów, które [...] decydują o poziomie **dobrostanu pracowników**<sup>3</sup> oraz zamiarze odejścia z organizacji. [...] Analizowanymi predyktorami zastosowanych miar dobrostanu oraz zamiaru odejścia z organizacji były zmienne psychospołeczne, czyli takie, które wywodzą się zarówno z psychicznej, jak i społecznej sfery funkcjonowania, a nawet jeśli, tak jak **wdzięczność** czy **lojalność wobec organizacji** są przypisane do psychicznej sfery funkcjonowania, to ze względu na proces wymiany społecznej de facto funkcjonują w kontekście społecznym. [...] jakość tej wymiany wpływa na dobrostan pracowników oraz ich chęć pozostania lub odejścia z organizacji. [...] pewne zmienne, takie jak **sprawiedliwość organizacyjna**, czy **spójność wartości** między pracownikiem i przełożonym oraz pracownikiem i organizacją oddziałują pozytywnie na jakość relacji między pracownikiem i organizacją oraz przełożonym, przyczyniając się do bardziej pozytywnej **percepcji otrzymywanego przez pracownika wsparcia z ich strony**. Inną ważną zmienną, której pośrednie oddziaływanie na dobrostan pracowników i zamiar odejścia z organizacji badałem była **duchowość pracowników**.”

Rekonstruując więc badane zależności (na podstawie powyższych cytatów oraz rysunku ze strony 4. Autoreferatu) można powiedzieć, że budowany przez Habilitanta model wyjaśnia zależność między zamiarem odejścia z organizacji<sup>4</sup>, będącym konsekwencją poziomu dobrostanu pracowników (którego wskaźnikami były zadowolenie z pracy oraz przywiązanie do organizacji) a czynnikami wyjaśniającymi, którymi jest wdzięczność wobec organizacji, wyznaczana przez percepcję poziomu otrzymywanego przez pracownika wsparcia ze strony przeło-

---

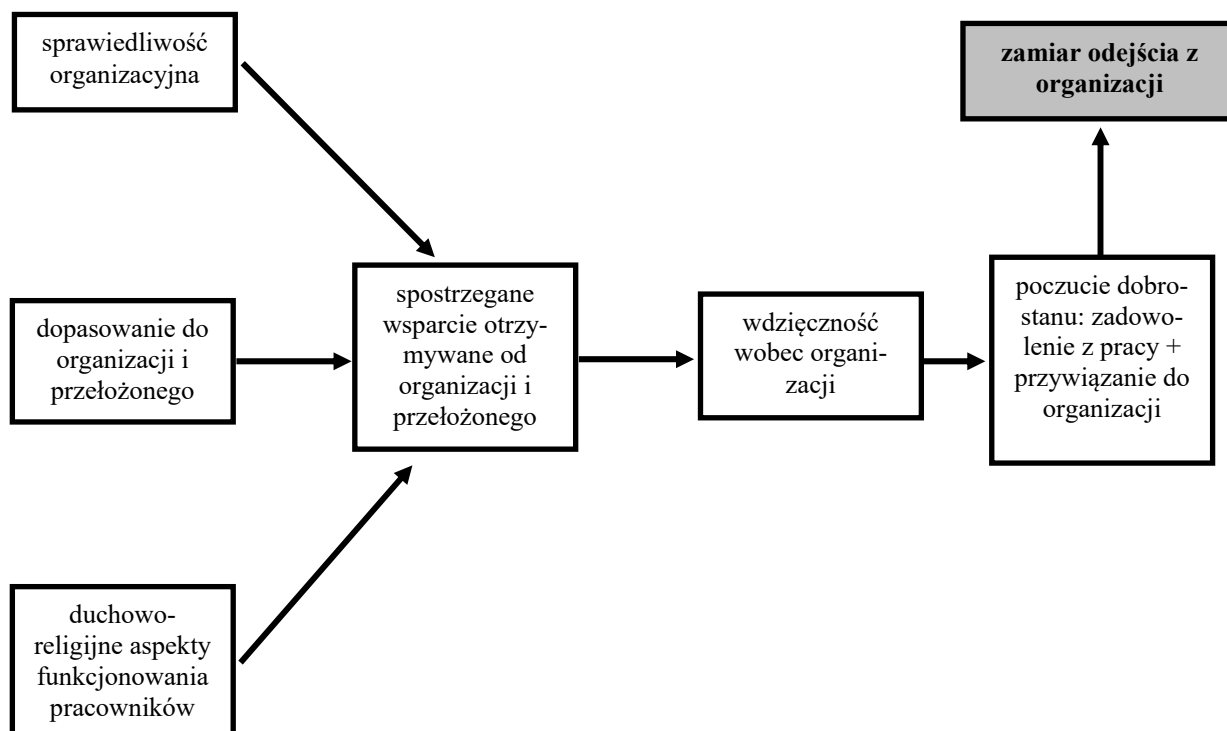
<sup>2</sup> Autoreferat oczywiście nie jest przedmiotem oceny, ale Wnioskodawca (Habilitant) ma w nim nieograniczone wymaganiami redakcyjnymi czasopism i monografii możliwości przedstawienia swojego stanowiska, szczególnie w sprawie tematycznej spójności cyklu prac, przedstawionych jako osiągnięcia habilitacyjne (od 2014 roku ma to być cykl „publikacji powiązanych tematycznie”, jak to formułuje Ustawa - Dz. U. 2014, poz. 1198), tym bardziej, że może on być cyklem tworzonym nie tylko *ex ante* (planowanym) jak i *ex post* (stając się w pewnym stopniu rodzajem monografii).

<sup>3</sup> „Wskaźnikiem dobrostanu w pracy rozpatrywanym w kontekście zamiaru odejścia z organizacji jest przywiązanie organizacyjne” (pozycja 8. Wykazu w Autoreferacie); „Dobrostan w pracy był przeze mnie badany, z jednej strony poprzez satysfakcję z pracy jako ogólny poznawczy wskaźnik tej zmiennej, a z drugiej strony jako przywiązanie emocjonalne do organizacji” oraz „W kilku badaniach stosowałem również inny negatywny wskaźniki dobrostanu zawodowego, taki jak stres w pracy, ale był on użyty jako jedna ze zmiennych, która poprzedza satysfakcję z pracy, a nie jako miara dobrostanu.” (Autoreferat).

<sup>4</sup> „zamiar odejścia z organizacji można potraktować z jednej strony jako negatywny wskaźnik dobrostanu pracowników, a z drugiej strony jako jego konsekwencje. W moich pracach jest on ujmowany jako następstwo dobrostanu” (Autoreferat str. 4).

żonego i organizacji (która z kolei wyznaczana jest przez spostrzegany poziom sprawiedliwości organizacyjnej, dopasowanie do organizacji i przełożonego<sup>5</sup> oraz duchowość pracowników).

W Autoreferacie dr Marcin Wnuk przedstawia ogólny schemat prowadzonych przez siebie badań.



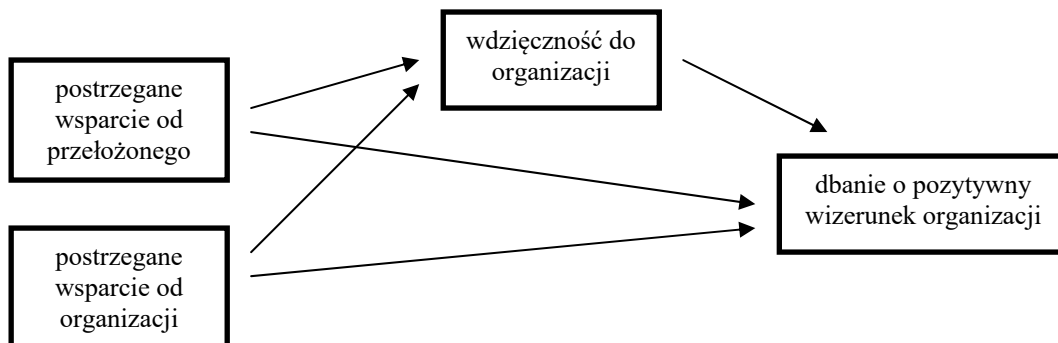
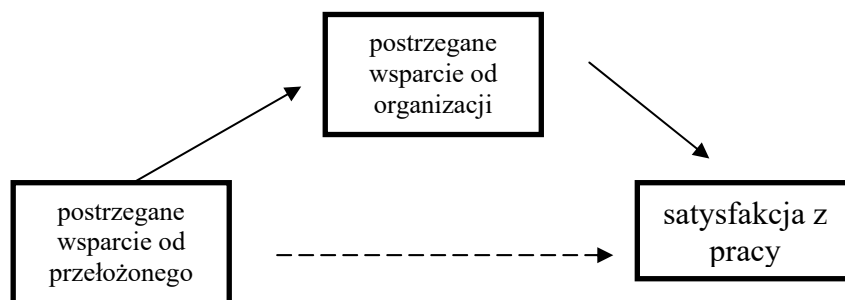
Można zasadnie przypuszczać, że powyższy model jest podsumowaniem prac dr. Marcina Wnuka, omawianych w tekstach przedstawionych jako osiągnięcie habilitacyjne (pozycja 2. Wykazu w Autoreferacie, poz. 5, poz. 8, oraz poz. 10 i poz. 11). Widać w tym podsumowaniu konsekwencję w rozwijaniu analizy interesującego badacza obszaru zjawisk. Jednak lektura tekstów stanowiących osiągnięcie habilitacyjne podważa to wrażenie.

Dr Marcin Wnuk często używa w Autoreferacie terminów „mediator”, „mediacja”, „zmienna pośrednicząca” itp. Z technicznego punktu widzenia problem mediacji (też – moderowania) pojawia się wówczas, gdy bierzemy pod uwagę nie tylko dwie zmienne – wyjaśnianą i wyjaśniającą – ale więcej zmiennych. Wprowadzenie trzeciej zmiennej (np. do równania regresji) może niczego nie zmienić (co może np. sugerować uniwersalność znalezionej zależności),

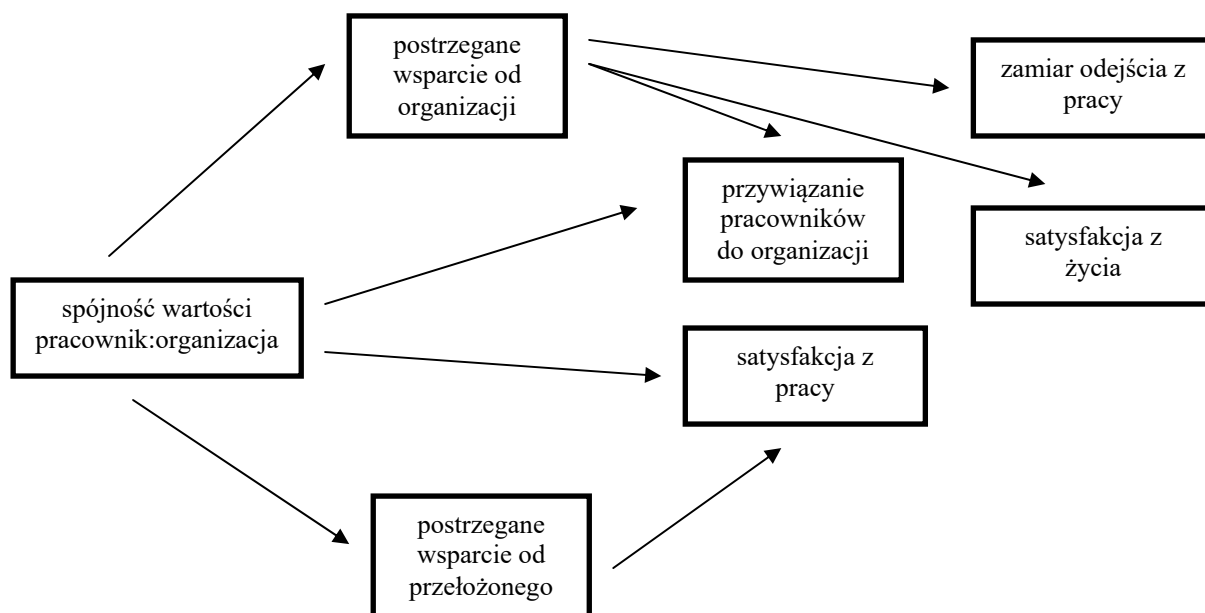
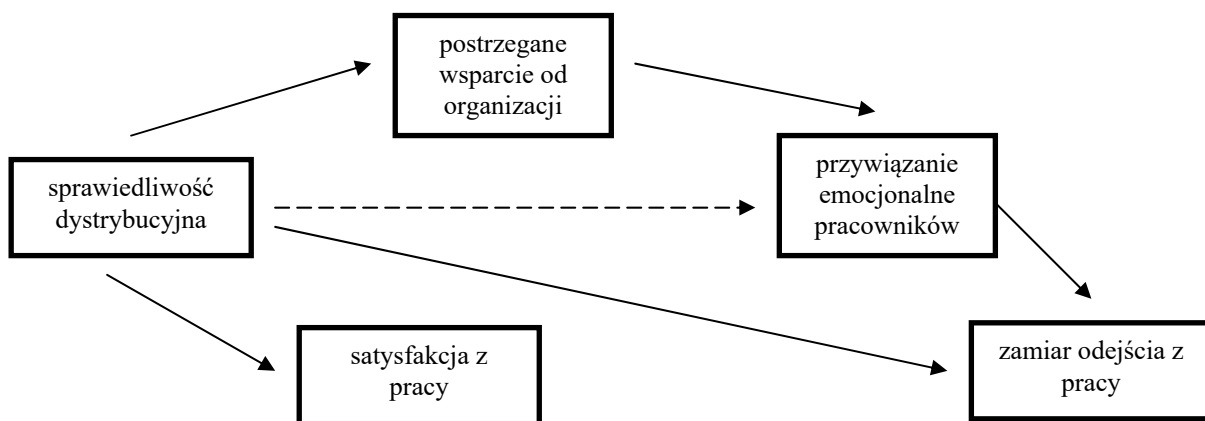
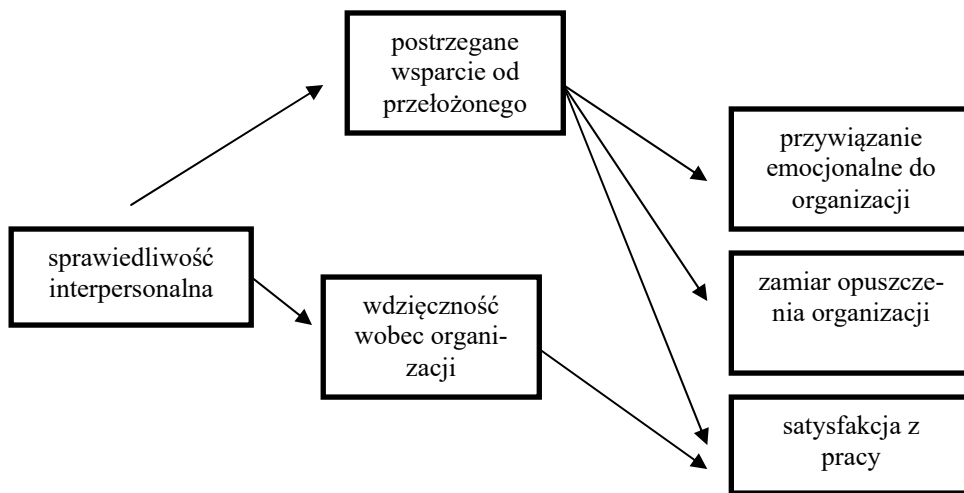
<sup>5</sup> „Dopasowanie między pracownikiem a środowiskiem pracy jest wieloaspektowym konstruktem obejmującym dopasowanie racjonalne, odnoszące się do dostosowania pracownika do wykonywanej pracy oraz organizacji [...], jak również dopasowanie interpersonalne, dotyczące dostosowania pracownika do zespołu (grupy pracowniczej), oraz przełożonego [...]. Najczęściej stosowanym wskaźnikiem dopasowania pracownik-organizacja jest zbieżność wartości między nimi [...]” (pozycja 8. Wykazu w Autoreferacie).

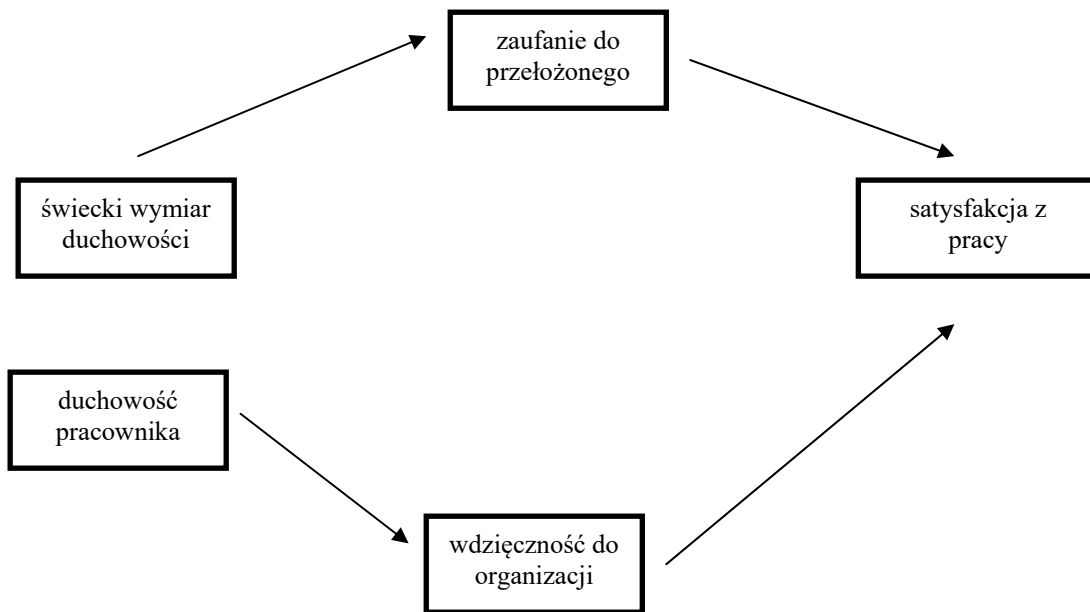
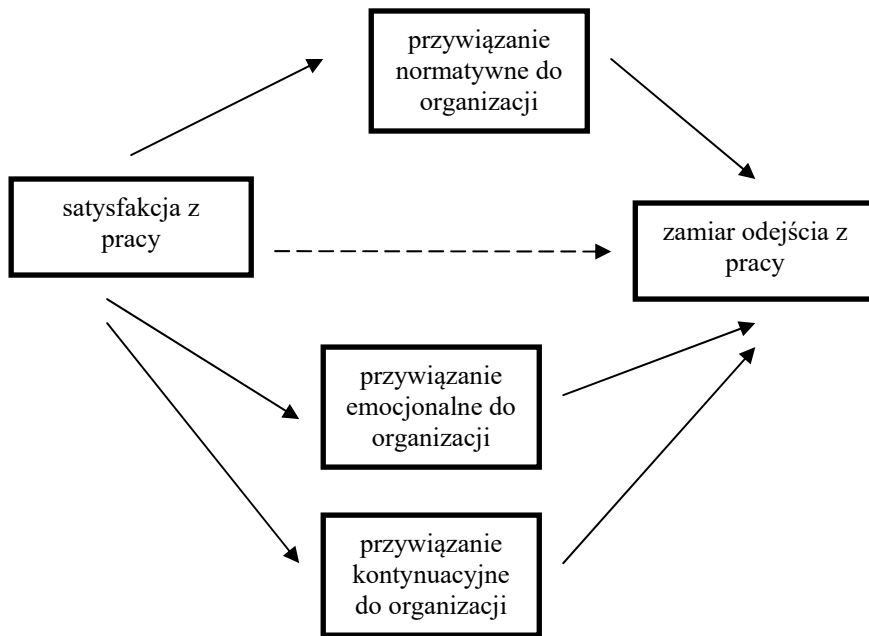
ale może też osłabić lub zwiększyć poprzedni związek – wówczas pojawia się m. in. problem uznania tej trzeciej zmiennej za zmienną pośredniczącą. Generalnie poszukiwanie empirycznej bazy wyjaśnień, a w tym mediatorów (i moderatorów) można uznać za najistotniejszy element pracy naukowej<sup>6</sup>. Jest to istotny walor prac dr. Marcina Wnuka.

Habilitant opisując prace wchodzące w skład osiągnięcia habilitacyjnego opisuje wiele ujawnionych w badaniach mediacji. Poniżej prezentuję zrekonstruowane na podstawie Autoreferatu mediacje (linia przerywaną oznaczyłem mediacje częściowe):



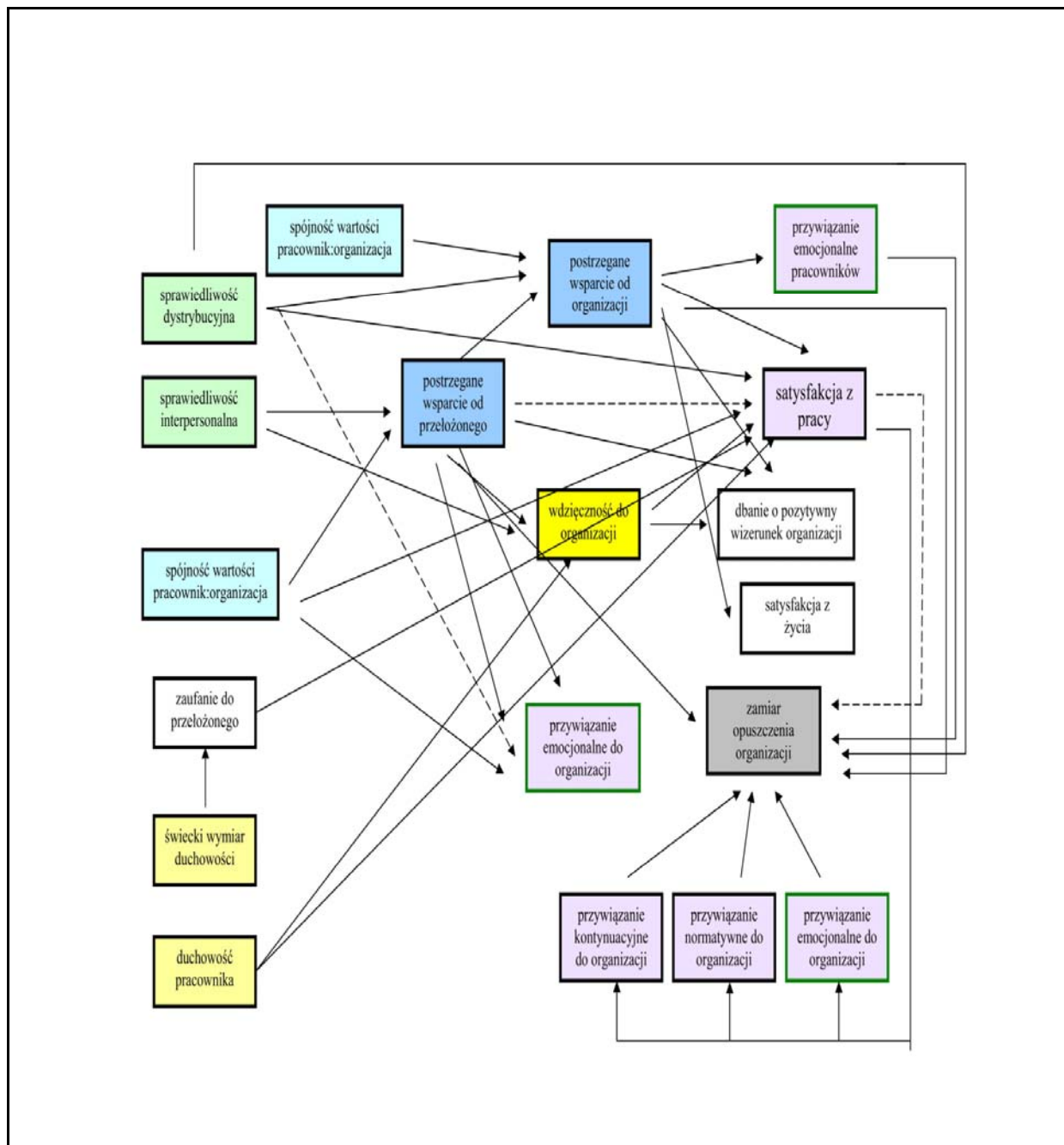
<sup>6</sup> „Znaleźć mediator jakiejś zależności to tyle, co odpowiedzieć na pytanie dlaczego ona występuje, podczas gdy znaleźć moderator to tyle, co odpowiedzieć na pytanie kiedy (w jakich warunkach) ona występuje” (Wojciszke, B. (2004). Systematycznie modyfikowane autoreplikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii. (W:) J. Brzeziński (red.) Metodologia badań społecznych. Wybór tekstów. (s. 44–68) . Warszawa: PWN)





Jeśli jednak podjąć próbę scalenia tych opisanych przez Habilitanta modeli, to jest to zadanie doprawdy karkołomne. Odtworzony model współzależności jest bardzo skomplikowany i w niepełnym wymiarze odpowiada uogólnionemu modelowi opisanemu przez dr. Marcina Wnuka na początku Autoreferatu. Myślę, że publikację podsumowania ma dr Marcin Wnuk jeszcze przed sobą.





W wykazie prac stanowiących osiągnięcie habilitacyjne w kilku tytułach pojawia się termin „model” (poz. nr 2, 5, 6, 8 i 11 Wykazu). Faktycznie, Habilitant przedstawia i opisuje modele rozumiane technicznie, jako konfiguracje zależności, a nie jako hipotetyczny układ założeń, pojęć teoretycznych i zależności między nimi oraz pełniący funkcje teoriiotwórcze. Psychologiczna interpretacja opisywanych w tekstach modeli ma często charakter nominalny, odwołując się do nazw analizowanych zmiennych (wyników pomiaru). Wyjątkiem są wyja-

śnienia odwołujące się do teorii wymiany społecznej między pracownikiem, przełożonym i organizacją, choć robią one wrażenie spekulacji.

Kilka prac (pozycja 3, 4 i 7 wykazu w Autoreferacie<sup>7</sup>) ujętych jako dokonanie habilitacyjne dotyczyło badań nad adaptacją do warunków polskich trzech narzędzi badawczych: Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej<sup>8</sup> oraz Skali Przywiązania do Organizacji autorstwa Meyera i Allen. W wykazie prac wybranych jako osiągnięcie habilitacyjne znalazła się też Skala Lojalności Organizacyjnej (Skala Lojalności Wobec Organizacji), której współautorem był Habilitant.

Dr Marcin Wnuk pisze o adaptacji Skali Przywiązania do Organizacji (poz. 3 Wykazu, str. 109): „Celem niniejszego badania jest weryfikacja właściwości psychometrycznych Skali Przywiązania do Organizacji. Zostało ono stworzone na podstawie koncepcji przywiązania do organizacji Meyera i Allen [...]. Zgodnie z jej założeniami przywiązanie do organizacji składa się z trzech wymiarów: emocjonalnego (afektywnego), kontynuacyjnego i normatywnego [...]”. Habilitant o innej (wcześniejszej) polskiej wersji tej skali<sup>9</sup> wspomina następująco (poz. 3 Wykazu, str. 110): „Skala Przywiązania do Organizacji Meyera i Allen doczekała się polskiej adaptacji [20]. Ogólnie właściwości psychometryczne tego narzędzia okazały się bardzo przeciętne, a w szczególności jego trafność wewnętrzna. [...] Celem autora było opracowanie właściwości psychometrycznych nowej zrewidowanej wersji skali bazującej na oryginalnej wersji Meyera i Allen [...] Do analizy zakwalifikowano 24 pozycje z oryginalnej wersji Skali Przywiązania do Organizacji (po 8 na każdy wyodrębniony przez jej autorów typ przywiązania)”<sup>10</sup>. Tłumaczenia tych pozycji dokonano metodą *committee translation*. W efekcie analiz do ostatecznej wersji kwestionariusza włączono 18 stwierdzeń z których po 6 odnosiło się do przywiązania emocjonalnego, przywiązania kontynuacyjnego oraz przywiązania normatywnego. Habilitant poddaje dyskusji różnice między inną (tą wcześniejszą) adaptacją skali a skalą opracowaną przez Habilitanta.

Dr Marcin Wnuk o dokonanej adaptacji kulturowej Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej pisze w artykule poświęconym tej Skali (poz. 4. Wykazu, str. 39): „Do analizy zakwalifikowano cztery narzędzia badawcze składające się w sumie z 20 pozycji, które dotyczą spra-

---

<sup>7</sup> Habilitant pisze w Autoreferacie: „aktualnie są recenzowane przez dwa czasopisma z ministerialnej listy A i jedno czasopismo z listy B”, co czyni tę sprawę niejasną.

<sup>8</sup> poz. 7 Wykazu. Nie znalazłem innych cytowań poza pracami dr. Marcina Wnuka.

<sup>9</sup> Bańka A., Bazińska R., Wołowska A. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji, *Czasopismo Psychologiczne*, 8(1), 65–74.

<sup>10</sup> Nie znalazłem innych cytowań poza pracami dr. Marcina Wnuka.

wiedliwości dystrybucyjnej, proceduralnej, interpersonalnej i informacyjnej. [...] Pytania odnoszące się do sprawiedliwości dystrybucyjnej zaczerpnięto z narzędzia autorstwa J.L. Price'a i Ch.W. Muellera (1986), stwierdzenia dotyczące sprawiedliwości interpersonalnej – z kwestionariusza R.J. Biesa i J.S. Moaga (1986), pytania będące wskaźnikami sprawiedliwości proceduralnej – z miary stosowanej przez B.P. Niehoffa i R.H. Moormana (1993), a pytania odnoszące się do sprawiedliwości informacyjnej – z kwestionariusza R.J. Biesa i J.S. Moaga (1986).” Jak można na tej podstawie wnioskować polska wersja Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej powstała z pytań opisanych wyżej skal kwestionariuszowych<sup>11</sup>. W efekcie analiz czynnikowych badania trafności wewnętrznej ostateczna wersja Skali składała się z trzech podskal (poz. 4. Wykazu, str. 44): Sprawiedliwość proceduralna (6 pozycji), Sprawiedliwość dystrybucyjna (5 stwierdzeń) oraz Sprawiedliwość interpersonalna (4 pozycje). W badaniach właściwości psychometrycznych polskiej wersji Skali (trafność i rzetelność) wzięło udział 564 pracowników z branży teleinformatycznej. Habilitant pisząc o badaniu trafności teoretycznej pisze (poz. 4. Wykazu, str. 41): „Sprawiedliwość dystrybucyjna była mierzona narzędziem autorstwa J.L. Price'a i Ch.W. Muellera (1986). Jest to jednoczynnikowa miara składająca się z pięciu stwierdzeń. [...] Sprawiedliwość proceduralna była mierzona narzędziem składającym się z sześciu stwierdzeń przygotowanych przez B.P. Niehoffa i R.H. Moormana (1993). [...] Sprawiedliwość interpersonalna była weryfikowana przy użyciu pytań z narzędzia przygotowanego przez R.J. Biesa i J.S. Moaga (1986). Odpowiedzi na cztery pytania [...] Sprawiedliwość informacyjna była mierzona narzędziem autorstwa R.J. Biesa i J.S. Moaga (1986), składającym się z pięciu stwierdzeń. [...]”. Być może jest to efekt niejasności w tekście, ale można odnieść wrażenie, że utworzono narzędzie z tych samych skal, które służyły potem do badania trafności teoretycznej. Do badania trafności wewnętrznej polskiej wersji Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej wykorzystano też analizę równań strukturalnych metodą największego prawdopodobieństwa dla rozwiązania trójczynnika (sprawiedliwość dystrybucyjna, proceduralna i interpersonalna). Z lektury można odnieść wrażenie, że Habilitant porusza się po polu dziewiczym. Habilitant nie wspomina o autorskiej wersji (polskiej i norweskiej) Skali Poczucia Sprawiedliwości opisanej w: Macko, M. (2009). Poczucie sprawiedliwości organizacyjnej a zachowania pracowników. Poznań: Wydawnictwo Naukowe WNS UAM. Myślę, że dyskusja nad tą skalą i analiza porównawcza wzbogaciłaby publikację Habilitanta.

---

<sup>11</sup> Oczywiście nie ma niczego złego w inspirowaniu się a nawet zapożyczaniu do własnego narzędzia kwestionariuszowego pozycji z innych skal, jednak trudno nazywać to adaptacją kulturową (co sugeruje jednoznacznie tytuł cytowanej pracy). Jest to tworzenie nowego (niekoniecznie oryginalnego) narzędzia.

Na potrzeby tworzenia kwestionariusza Skala Lojalności Wobec Organizacji Autorzy przyjęli na podstawie analizy literatury następującą definicję (poz. 7 Wykazu, str. 189): „[...] lojalność wobec organizacji jest postawą moralną składająca się z dwóch elementów: 1) skłonności do poświęceń oraz wyrzeczeń na rzecz organizacji, jako cnoty będącej wynikiem socjalizacji, doświadczeń życiowych oraz internalizacji norm i wartości oraz (2) dbania o pozytywny wizerunek organizacji jako pozytywnej reakcji uzależnionej od spostrzegania przez pracownika efektywności wymiany społecznej.”. Później „Na podstawie przyjętej definicji pojęcia dokonano operacjonalizacji konstruktów lojalności wobec organizacji, przygotowując wstępną pulę krótkich, prostych i zrozumiałych pytań sformułowanych w trybie oznajmującym [...]. Następnie poszczególne pozycje testowe zostały poddane analizie językowej oraz analizie treściowej przeprowadzonej przez dwóch ekspertów będących psychologami oraz grupę studentów psychologii piątego roku UAM. Do ostatecznej analizy dopuszczono 22 pytania.”. Niestety – brak informacji o kryteriach tego wyboru. W badaniach wzięło udział 441 pracowników z różnych organizacji. Przeprowadzono analizę eksploracyjną Skali Lojalności Wobec Organizacji i wyodrębniono na podstawie analizy wyników dwa czynniki: Dbanie o pozytywny wizerunek organizacji (który wyjaśniał 42,98% wariancji ogólnej) i Skłonność do poświęceń oraz wyrzeczeń na rzecz organizacji (16,95% wariancji). Następnie przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową, która potwierdza dobre dopasowanie modelu. Wątpliwości budzi wiarygodność danych opartych na analizie tych samych wyników. Artykuł kończy się stwierdzeniem „Przeprowadzone badania miały wstępny charakter i wymagają kontynuacji”, w ciągu 2 lat od daty ukazania się tekstu niestety nie zostało zrealizowane, szczególnie że – jak piszą Autorzy – „Jest to pierwsza miara tego konstruktów, która może wypełnić braki tego typu narzędzia w literaturze przedmiotu, dając możliwość wykorzystania go do badań lojalności pracowników organizacji w Polsce”.

W Autoreferacie dr Marcin Wnuk pisze o dokonanej przez niego adaptacji skali Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego autorstwa Eisenberger, Hungtington, Hutchinson i Sowy (8 pytań)<sup>12</sup>. Jak pisze w poz. 5 Wykazu: „Wsparcie przełożonego było mierzone za pomocą Skali Postrzeganego Wsparcia Przełożonego, składającej się z trzech pytań [zaczepionych z Przeglądu Postrzeganego Wsparcia Organizacyjnego] zaadaptowanych poprzez zmianę słowa organizacja na przełożony z Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego autorstwa R. Eisenbergera i współpracowników (1986).” Podobnie było w przypadku Skali

---

<sup>12</sup> Wnuk M. (2017). Weryfikacja rzetelności oraz trafności wewnętrznej i teoretycznej polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2(115), 91–103.

Dopasowania Pracownik-Przełożony „P-O fit mierzono za pomocą Skali Dopasowania Pracownik-Organizacja składającej się z trzech pytań (...). [...] P-S fit było badane za pomocą trzech pytań ze Skali Dopasowania Pracownik-Przełożony (...) poprzez zamianę słowa organizacja na przełożony.” (cyt. za poz. 8 Wykazu). Trudno te działania nazwać adaptacją (w domyśle: kulturową).

Dr Marcin Wnuk pisze, że zaadaptował do warunków polskich także Przegląd Spostrzeżanego Wsparcia Organizacyjnego. Habilitant był też autorem innych narzędzi: Skala Wdzięczności wobec Organizacji, Skala Duchowości Pracowników oraz Skala Zaufania do Przełożonego. Z niejasnych powodów informacja o tym znalazła się w części omawiającej osiągnięcie habilitacyjne (Autoreferat, str. 5).

### 3.2 Ocena osiągnięcia naukowego

Habilitant wykazał się znajomością literatury. Badania prowadzone były kompetentnie, z wykorzystaniem zaawansowanego aparatu statystycznego (np. analizy równań strukturalnych metodą największej wiarygodności), wspierającego weryfikację hipotez. Dr Marcin Wnuk szuka złożonych zależności, odwołując się do pojęć mediacji i moderacji. Podejmuje też próbę ich psychologicznej interpretacji.

Można przyjąć, że wybrany przez dr. Marcina Wnuka zbiór artykułów nie jest niepowiązaną ze sobą kolekcją, ale zbiorem tematycznie spójnym. Szkoda tylko, że nie powstała praca podsumowująca całość badań Habilitanta. Niepokojąca w odniesieniu do prognozowania sukcesu w tym względzie jest wypowiedź w Autoreferacie: „W efekcie przeprowadzonych badań powstało 9 modeli, które zgodnie z zastosowanymi miarami dopasowania modelu charakteryzowały się bardzo dobrymi właściwościami statystycznymi. W ramach przedstawionych modeli zidentyfikowano oraz opisano około 30 mechanizmów pośredniego lub bezpośredniego wpływu użytych zmiennych psychospołecznych na dobrostan psychiczny pracowników oraz ich zamiar odejścia z organizacji [...]”.

Na marginesie – Autoreferat ma wiele niedoskonałości redakcyjnych, stylistycznych i korektorskich, co znacząco utrudnia recepcję treści. Zrozumiała jest chęć wywarcia dobrego

wrażenia na czytelnikach. Jednak autokomplementy powinny być oparte na faktach i udokumentowane<sup>13</sup> (część z nich zaznaczam w tekście opinii).

#### **4. Ocena pozostałego dorobku naukowego (autorstwo lub współautorstwo publikacji w czasopiśmie indeksowanych w odpowiednich bazach bibliograficznych, autorskie monografie naukowe, autorski lub współautorski udział w opracowaniach zbiorowych oraz redakcja naukowa monografii naukowej wieloautorskiej).**

Na pozostały dorobek naukowy Habilitanta składają się 4 prace (publikacje w czasopiśmie znajdujących się w bazie JRC lub na liście ERIH) i 44 prace (monografie, publikacje naukowe w czasopiśmie międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście, o których mowa w pkt II A) opublikowane przed doktoratem oraz 10 prac (publikacje w czasopiśmie znajdujących się w bazie JRC lub na liście ERIH) i 8 prac (monografie, publikacje naukowe w czasopiśmie międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście, o których mowa w pkt II A) opublikowanych po doktoracie. Łącznie dr Marcin Wnuk opublikował przed doktoratem (do 2012 roku) 48 prac, a w ciągu 8 lat po doktoracie 18 prac oraz 11 prac wskazanych jako osiągnięcie habilitacyjne. Ilościowo jest to dorobek znaczny.

Problematyka prac pisanych przed doktoratem dotyczyła takich obszarów tematycznych, jak: osoby uzależnione od alkoholu, ich leczenie i ich rodziny, ruch Anonimowych Alkoholików, uzależnienia (głównie substancjalne), aktywność religijno-duchowa, religijność, duchowość, jakość życia, poziom odczuwanego szczęścia, Kwestionariusz Siły Wiary Religijnej, Skala Codziennych Doświadczeń Duchowych. Po doktoracie publikowane prace dotyczyły następujących problemów badawczych: religijność, alkoholizm, przebaczenie, jakość życia, Inwentarz Interpersonalnej Motywacji Związanej z Przewinieniem, *Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire*. W obu przypadkach dorobek publikacyjny różni się co do tematyki od osiągnięcia habilitacyjnego. Z jednej strony wskazuje to na szerokość zainteresowań Habilitanta, z drugiej – zaskakująco osamotnione są publikacje wskazane przez dr. Marcina Wnuka jako jego osiągnięcie habilitacyjne. Można powiedzieć, że stanowi ono niereprezentatywną próbę obszarów zainteresowań Wnioskodawcy.

---

<sup>13</sup> Np.: „Zostały one poddane weryfikacji przez środowisko naukowe podczas konferencji naukowych i aktualnie są recenzowane przez dwa czasopisma z ministerialnej listy A i jedno czasopismo z listy B.”; „Wyodrębnione w ramach confirmacyjnej analizy czynnikowej wymiary tych narzędzi badawczych wyjaśniają nie mniej niż 59% wariacji konstruktów, którymi badają, co stanowi, co najmniej dobry rezultat.”; „We wszystkich badaniach, pomimo tego, że zostało to ujęte tylko w tekście jednej z prac, przeprowadzałem diagnozę błędów jednej metody. Wybrałem test jednego czynnika Harmansa [...]”; „Wiele ze zdiagnozowanych mechanizmów stanowi novum w dziedzinie psychologii pracy i organizacji, wnosząc nie tylko teoretyczny, ale i praktyczny wkład w jej rozwój.”

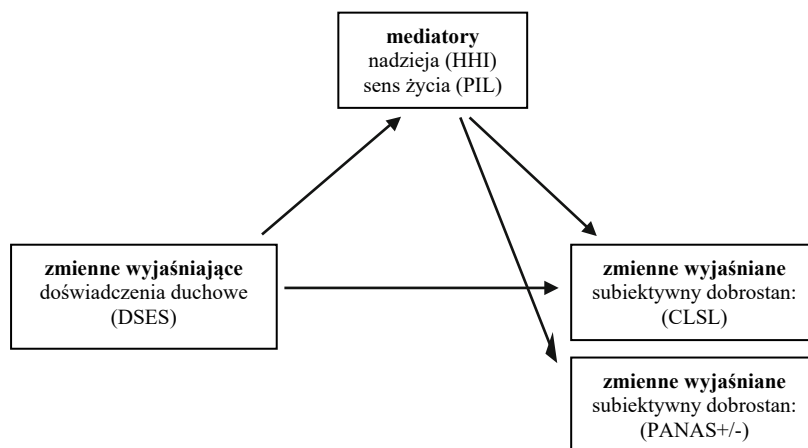
Wnioskodawca załączył w postaci cyfrowej „Przykładowy artykuł z dorobku naukowego” (nazwa folderu): Wnuk M. (2017). Weryfikacja rzetelności oraz trafności wewnętrznej i teoretycznej polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2(115), 91–103 oraz Wnuk, M., Marcinkowski, J.T. (2014). Do existential variables mediate between religious-spiritual facets of functionality and psychological wellbeing, *Journal of Religion and Health*, 53(1), 56-67. Sądzę, że kryterium wyboru tych właśnie prac nie było kryterium psychometryczne (typowość), ale raczej to, że najlepiej oddają one kompetencje Wnioskodawcy. W związku z tym, że o pierwszej pracy pisałem wyżej, skupię się nad drugą pracą.

Autorów interesował związek religijności z dobrostanem psychicznym. Zbadano relacje między wynikami kwestionariuszy mierzącymi doświadczenia duchowe (*Daily Spiritual Experiences Scale*), nadzieję (*Hearth Hope Index*), sens życia (*Purpose in Life Scale Test*<sup>14</sup>) i subiektywnym dobrostanem (*Cantril Ladder of Satisfaction with Life* oraz *Positive and Negative Affect Schedule*, czyli *Skalą Pozytywnego i Negatywnego Afektu*<sup>15</sup>). Związki między zmiennymi wyjaśnianymi (zależnymi) i wyjaśniającymi (niezależnymi) nie są proste. Jest to sposób podejścia modelowy i obecny również w tekstach wskazanych jako osiągnięcie habilitacyjne. Postawiono hipotezę (str. 59), że sens życia (PIL) jest bezpośrednio powiązany afektem pozytywnym i negatywnym (PANAS) jako składową dobrostanu. Jednocześnie sens życia (PIL) jest mediatorem między związkiem doświadczeń duchowych (DSES) i zadowoleniem z życia (CLSL). Podobnie nadzieja (HHI) mediuje między związkiem doświadczeń duchowych (DSES) i dobrostanem psychicznym (PANAS+CLSL). Natomiast doświadczenia duchowe (DSES) nie korelują bezpośrednio z emocjonalnymi wskaźnikami subiektywnego dobrostanu (PANAS). Przedstawiono to na poniższym wykresie (opartym na Fig. 1, str. 62).

---

<sup>14</sup> Wnioskodawca powołuje się na pracę Trawka, K., & Derbis, R. (2006). Self-esteem, affection and mood as the determinants of sense of quality of life. *Psychology of Quality of Life*, 5(1), 1–22. Można przypuszczać, że jest to praca Trawka K., Derbis R. Samoocena, afekt i nastrój jako wyznaczniki jakości życia. *Psychologia Jakości Życia* 2006; 5: 1–22.

<sup>15</sup> W Pracowni Testów Psychologicznych sprzedawana jest pod nazwą Skala uczuć pozytywnych i negatywnych (Brzozowski, Piotr. 2010. Skala uczuć pozytywnych i negatywnych SUPIN: polska adaptacja skali PANAS Davida Watsona i Lee Ann Clark. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.). Habilitant pomija to źródło w zestawieniu literatury, a powołuje się na pracę Trawka, Derbis, 2006.



W badaniach wzięło udział 115 studentów AWF i SWPS (średnia wieku 22 lata, ok. 61% kobiet). Kwestionariusze studenci wypełniali w domu i oddali podczas zajęć na uczelni. Na podstawie korelacji wyników wszystkich kwestionariuszy obliczono równanie regresji wielokrotnej dla różnych kombinacji zmiennych (ten istotny fragment przedstawiony jest mało czytelnie). Jak piszą autorzy: „Kiedy sens życia został wprowadzony do równania regresji, relacja między doświadczeniami duchowymi a satysfakcją z życia została zredukowana z poziomu istotnego statystycznie, uzyskanego na wcześniejszym etapie analizy [...], do poziomu nieistotnego statystycznie<sup>16</sup> [...], podczas gdy sens życia nadal był predyktorem zadowolenia z życia [...]. Gdy zamiast zadowolenia z życia zastosowano jako zmienną zależną pozytywny afekt, wartość współczynnika korelacji tej zmiennej i doświadczeń duchowych [...] została zredukowana do statystycznie nieistotnego poziomu [...]. Nadzieja okazała się również zmienną medycyjną między doświadczeniami duchowymi a satysfakcją z życia i pozytywnym afektem. Podczas analizy regresji siła relacji między doświadczeniami duchowymi a pozytywnym wpływem [...] obniżyła się do statystycznie nieistotnego poziomu [...]. Jednocześnie nadzieja pozostała predyktorem zadowolenia z życia [...] i pozytywnego afektu [...]”. Jak piszą autorzy, potwierdziły się hipotezy 1 (w dość dużym stopniu) i 2 (częściowo); co do hipotezy z punktu c) brak informacji. Badanie wykazało medycyjną rolę nadziei (HHI) i sensu życia (PIL) między doświadczeniami duchowymi (DSES) a satysfakcją z życia (CLSL), a także między doświad-

<sup>16</sup> Na marginesie – poziom istotności statystycznej nie jest miarą siły związku, lecz prawdopodobieństwem losowego mechanizmu obserwowanej prawidłowości.



zeniami duchowymi a pozytywnym afektem (PANAS+<sup>17</sup>). Okazało się, że sens życia (PIL) pośredniczy między doświadczeniami duchowymi (DSES) a satysfakcją z życia (CLSL) a także między doświadczeniami duchowymi a pozytywnym afektem (PANAS+). Potwierdziła się także mediacyjna rola nadziei (HHI) między doświadczeniami duchowymi (DSES) a satysfakcją z życia (CLSL), a także między doświadczeniami duchowymi (DSES) a pozytywnym afektem (PANAS+).

Lektura tekstu pozostawia pewien niedosyt. Brak jasnych informacji, w jakim języku prowadzono badanie (w tej sprawie cytowana literatura głównie odnosi się do źródeł zagranicznych<sup>18</sup>), brak odpowiedzi na pytanie, jakie były kryteria wyboru tej właśnie grupy do badania tego właśnie problemu, nie jest jasny psychologiczny mechanizm czynników pośredniczących, brak psychologicznej interpretacji różnej roli wskaźników doświadczanego dobrostanu, brak wiarygodnych podstaw do wnioskowania przyczynowo-skutkowego (w czym mogłoby np. pomóc odwołanie się do rozwojowego wyjaśnienia związku religijności z subiektywnym dobrostanem psychicznym), brak ustosunkowania się do braku kontroli badacza nad zbieraniem wyników badań kwestionariuszowych.

Dorobek naukowy dr. Marcina Wnuka oceniam pozytywnie, zarówno pod względem ilościowym, jak i merytorycznym (mimo powyższych uwag).

Dr M. Wnuk w załączonym do wniosku wykazie deklaruje, że otrzymał „Stypendium Rektora im. Adama Mickiewicza za wybitne osiągnięcia naukowe za rok akademicki 2017/2018”. Niestety nie potrafię zidentyfikować tego zdarzenia.

## **5. Sumaryczne zestawienie wskaźników dot. dorobku naukowego Wnioskodawcy (na podstawie danych Wnioskodawcy):**

- sumaryczny *impact factor* według listy *Journal Citation Reports* (JCR), zgodnie z rokiem opublikowania=12,26.
- suma punktów za publikacje według listy MNiSW = 615

---

<sup>17</sup> „There is a weak negative correlation between satisfaction with life and negative affect. [...] For the interrelations between the variables which did not meet the first two assumptions, no further calculations were made.” (str. 61).

<sup>18</sup> Tylko w stosunku do PIL J.C. Crumbaugh i L.T. Maholicka cechy psychometryczne narzędzia dotyczą polskiej populacji: „For the Polish version of the scale, when we used a test–retest method during the 6-month interval, the reliability ranged from 0.64 to 0.70, depending on the population studied (Siek 1993).”. NB: prof. Stanisław Siek był redaktorem tego zbiorowego poprawionego i rozszerzonego drugiego wydania z 1993 roku. Być może wnioskodawcy chodzi o pracę Grochowska A. (1993). Wybrane metody badania poczucia winy, poczucia kontroli, poczucia sensu życia, sympatii, empatii. W: Siek S. (red.). Wybrane metody badania osobowości. Wydawnictwo ATK, Warszawa; 423-467.

- liczba cytowań (bez autocytowań) publikacji według bazy *Web of Science* (WoS) = 37
- liczba cytowań według *Google Scholar* = 351
- indeks Hirscha (bez autocytowań) według bazy *Web of Science* (WoS) = 2.
- indeks Hirscha według *Google Scholar* = 9.

Bibliometryczne wskaźniki dorobku naukowego Habilitanta oceniam wysoko.

## **6. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub komitetach organizacyjnych tych konferencji.**

Przed doktoratem Habilitant był autorem lub współautorem 21 wystąpień konferencyjnych podczas międzynarodowych (2) i krajowych konferencjach naukowych. Po doktoracie Habilitant był autorem lub współautorem 12 wystąpień konferencyjnych na krajowych konferencjach naukowych.

Dr Marcin Wnuk był członkiem komitetu organizacyjnego I Ogólnopolskiej Konferencji – Uzależnienie od seksu. Zasięg, Formy, Zagrożenia, Terapia. Warszawa, 2008 (organizatorem Konferencji było Studenckie Koło Naukowe Diagnostyki i Leczenia Uzależnień Wydział Psychologii UW).

Ocenić można tę działalność Habilitanta jako zadawalającą pod względem ilościowym.

## **7. Współpraca naukowa, udziału habilitanta w różnych ciałach naukowych, programach oraz współpraca z instytucjami (udział w konsorcjach i sieciach badawczych, członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych, udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism, udział w zespołach eksperckich i konkursowych, udział w programach, kierowanie projektami realizowanymi z naukowcami z polskich i zagranicznych ośrodków, a także odbyte staże).**

Efektem współpracy były wspólne z osobami z zagranicy publikacje naukowe. Jedną z takich osób była Patricia Fobair<sup>19</sup> z USA, Stanford University, Department of Radiation Oncology (Wnuk, M., Marcinkowski, J.T., Fobair, P. (2012). The Relationship of Purpose in Life and Hope in Shaping Happiness Among Patients with Cancer in Poland, *Journal of Psychosocial Oncology*, 30:4, 461-483), a innymi Eugeniusz M. Tishchenko (Dziekan Wydziału Zdrowia Publicznego) i Marina Y. Surmach (Katedra Zdrowia Publicznego i Publicznej Opieki Zdrowotnej) z Białorusi, Grodno, Państwowy Uniwersytet Medyczny (Tishchenko, E.M., Surmach, M.Y., Marcinkowski, J.T., Wnuk, M. (2012). Positive attitude to religion as the anti-risk factor for infringements of student youth mental health. *Higeia Public Health*, 46(2), 289-292.).

<sup>19</sup> Brak informacji o wspólnym programie badawczym  
<https://stanford.academia.edu/PatriciaFobair/CurriculumVitae>

Ocenić można, że tytułowa współpraca naukowa miała miejsce w ograniczonym zakresie i była jednorazowa.

Dr Marcin Wnuk deklaruje także kierowanie następującymi projektami wdrożeniowymi<sup>20</sup> (dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości; finansowanych ze środków unijnych):

- „Stworzenie portalu internetowego E-Kariera”. Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, Działanie 8.1. (Kierownik Projektu i pomysłodawca projektu; 01.06.2010 - 31.05.2012 E-kariera Sp. z o.o.)
- „Stworzenie portalu na temat ubezpieczeń”. Projekt realizowany w ramach POIG 8.1 (Kierownik Projektu i pomysłodawca projektu; 01.06.2010 - 31.05.2012 HFB E- Projekt Sp. z o.o.)
- „Stworzenie e-usługi profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi.” Projekt realizowany w ramach POIG 8.1 (Kierownik Projektu i pomysłodawca projektu; 01.11.2010 – 31.10.2012 Personel Zarządzanie Firmą Sp. z o.o. Sp. K.)
- „E-Personel jako pakiet nowych e-usług profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi.” Projekt realizowany w ramach POIG 8.1 (Kierownik Projektu i pomysłodawca projektu; 01.06.2011 - 31.05.2013 Audit E-future Sp. z o.o. Sp.K.)
- „Wszystko co chciałbyś wiedzieć o źródłach innowacyjności organizacji, ale boisz się zapytać”. Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014-2020. Oś priorytetowa 1: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka. Działanie 1.2. Wzmocnienie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw Wielkopolski (Kierownik Projektu i pomysłodawca projektu; 01.03.2019 – 30.09.2020 E-kariera Sp. z o.o.)

Można ocenić, że dr Marcin Wnuk ma duże doświadczenie w kierowaniu innowacyjnymi projektami komercyjnymi finansowanymi ze środków unijnych.

Zgodnie z informacjami zawartymi w załączniku do Wniosku, dr Marcin Wnuk był recenzentem czasopismach naukowych: Aging and Mental Health<sup>21</sup>, Alkoholizm i Narkomania (w latach 2010-2011), Psychiatri Research<sup>22</sup>, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (jako recenzent zaproszony w 2019 roku).

## **8. Kształcenie studentów i kadr naukowych (zajęcia dydaktyczne, opieka naukowa nad doktorantami, promotorstwo lub promotorstwo pomocnicze w przewodach doktorskich).**

Dr Marcin Wnuk prowadził na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu zajęcia na temat wypalenia zawodowego, chorób zawodowych i czynników

---

<sup>20</sup> O wsparcie mogą ubiegać się mikro i mali przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą i mają siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a w przypadku osoby fizycznej – miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz prowadzą działalność gospodarczą nie dłużej niż 12 miesięcy od dnia wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego albo Ewidencji Działalności Gospodarczej. W ramach działania wsparcie mogą uzyskać projekty wykorzystujące technologie internetową do uzyskania przewagi konkurencyjnej.  
<http://poig.parp.gov.pl/index/index/1674>

<sup>21</sup> Brak potwierdzających danych.

<sup>22</sup> Brak potwierdzających danych.

kształtujących zaangażowanie i satysfakcję z pracy oraz na Wydziale Psychologii i Kognitywistyki UAM w latach 2016-2020 zajęcia „Psychologia pracy i organizacji” (ćwiczenia) oraz „Doradztwo personalne” (konwersatorium i ćwiczenia).

Dr Marcin Wnuk deklaruje, że jest opiekunem naukowym koła „Zarządzanie zasobami ludzkimi” na Wydziale Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza<sup>23</sup>. Píše także, że od 2016 roku do teraz jest opiekunem obowiązkowych stażów i praktyk organizowanych dla studentów przez Instytut Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Ponadto deklaruje, że od 2009 do dziś organizuje i koordynuje staże dla studentów Wyższej Szkoły Bankowej oraz Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, które są realizowane w Komputronik S.A. i dofinansowywane ze środków unijnych.

Działalność dydaktyczną Habilitanta oceniam pozytywnie.

Dr Marcin Wnuk deklaruje, że jest promotorem pomocniczym pracy mgr. inż. Przemysław Lewandowski z Instytutu Badawczego Leśnictwa, Niestacjonarne Studia Doktoranckie, 2019-2022. Niestety nie potrafię zidentyfikować tego zdarzenia.

## **9. Osiągnięcia w zakresie popularyzacji nauki**

W ramach popularyzacji nauki dr Marcin Wnuk brał udział jako prelegent w różnych spotkaniach i konferencjach biznesowych oraz dyskusjach panelowych.

## **10. Nagrody i wyróżnienia za działalność dydaktyczną oraz popularyzującą naukę**

Brak.

## **PODSUMOWANIE**

Habilitant w osiągnięciu habilitacyjnym wykazał się znajomością literatury. Badania prowadzone były kompetentnie, z wykorzystaniem zaawansowanego aparatu statystycznego, wspierającego weryfikację hipotez. Dr Marcin Wnuk szuka złożonych zależności, odwołując się do pojęć mediacji i moderacji. Podejmuje próbę ich psychologicznej interpretacji. Można przyjąć, że wybrany przez dr. Marcina Wnuka zbiór artykułów jest zbiorem tematycznie spójnym. Myślę, że publikację podsumowania ma dr Marcin Wnuk jeszcze przed sobą.

Pozostały dorobek naukowy dr. Marcina Wnuka oceniam pozytywnie, zarówno pod względem ilościowym, jak i merytorycznym (mimo powyższych uwag). Bibliometryczne wskaźniki dorobku naukowego Habilitanta oceniam wysoko.

---

<sup>23</sup> Nie znajduje to potwierdzenia na stronie <http://uampsyh.home.amu.edu.pl/kolo/?cat=7>.

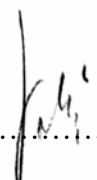
Ocenić można aktywność konferencyjną Habilitanta jako zadawalającą pod względem ilościowym.

Współpraca naukowa, udział Habilitanta w różnych ciałach naukowych, programach oraz współpraca z instytucjami miała miejsce w ograniczonym zakresie. Dr Marcin Wnuk ma duże doświadczenie w kierowaniu innowacyjnymi projektami komercyjnymi finansowanymi ze środków unijnych.

Działalność dydaktyczną Habilitanta oceniam pozytywnie.

W ramach popularyzacji nauki dr Marcin Wnuk brał udział jako prelegent w różnych spotkaniach i konferencjach biznesowych oraz dyskusjach panelowych.

**Wyrażona powyżej pozytywna ocena głównego osiągnięcia habilitacyjnego dr. Marcina Wnuka, ocena pozostałych prac oraz jakość dorobku naukowego, dydaktycznego i popularyzatorskiego upoważnia mnie do stwierdzenia, że w stopniu wystarczającym zostały spełnione kryteria stawiane kandydatom do stopnia naukowego doktora habilitowanego, w brzmieniu określonym Ustawą o Stopniach i Tytule Naukowym z dnia 14 marca 2003 roku z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 27 września 2017 r., poz. 1789, tekst jednolity) oraz art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1669), co upoważnia mnie do zarekomendowania Komisji w postępowaniu habilitacyjnym poparcia wniosku o nadanie dr. Marcinowi Wnukowi stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie psychologia.**

.....  
  
prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski