

Prof. dr hab. Mariola Łaguna
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

**Recenzja osiągnięcia naukowego oraz dorobku naukowego, dydaktycznego,
popularyzatorskiego i w zakresie współpracy międzynarodowej
dr. Marcina Wnuka**

1. Informacje ogólne o Habilitancie

Dr Marcin Wnuk uzyskał wykształcenie w kilku dyscyplinach: w r. 2004 tytuł magistra historii na Uniwersytecie Jagiellońskim, w r. 2005 tytuł magistra psychologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, następnie w r. 2012 stopień doktora w zakresie nauk o zdrowiu na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu. Podobnie Jego zatrudnienie w jednostkach naukowych było realizowane na różnych uczelniach: w latach 2010-2015 pracował jako asystent, a potem adiunkt na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu w Pracowni Profilaktyki Uzależnień, od r. 2015 na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu jako adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji. Jest także pracownikiem firm działających w obszarze biznesu. Ta wielodyscyplinowość ma swoje zalety, ale także odbiła się na dorobku naukowym Habilitanta, przynosząc zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje, o których dalej.

2. Ocena osiągnięcia naukowego Habilitanta odpowiadającego treści art. 16 ust. 1 i 2 Ustawy i ocena jego wkładu w rozwój dyscypliny naukowej

Jako swoje główne osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Habilitant wskazał cykl publikacji zatytułowany „Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu i chęci odejścia z organizacji” opublikowany w czasopiśmie naukowych w latach 2017-2019.

Na cykl ten składa się 11 artykułów, w tym tylko 2 zostały opublikowane w języku angielskim, choć w czasopiśmie wydawanych w Polsce i tylko 2 w czasopiśmie z zakresu psychologii („Czasopismo Psychologiczne”). Artykuły te nie były więc poddawane ocenie ekspertów międzynarodowych z zakresu psychologii. Co ważne, tylko 1 artykuł został opu-

blikowany w czasopiśmie indeksowanym na liście JCR („Medycyna Pracy”), ukazał się jednak w języku polskim, co zmniejsza jego międzynarodowe oddziaływanie. Oprócz tego 1 artykuł został opublikowany w czasopiśmie indeksowanym na liście JCR Emerging Sources („Contemporary Economics”). To zestawienie pokazuje, że biorąc pod uwagę aktualne wymagania awansowe, dorobek ten spełnia jedynie wymagania stawiane rozprawom doktorskim. Standardy dla rozpraw doktorskich składanych jako zbiór artykułów opracowane przez Zespół Komitetu Psychologii PAN do Spraw Kryteriów Awansowych stawiają wobec doktoratów wymóg minimum dwóch opublikowanych artykułów w czasopismach z bazy JCR. Mimo dużej objętości (11 artykułów), osiągnięcie habilitacyjne ma więc charakter lokalny – ze względu na zasięg czasopism i język publikacji nie uzyskało oddziaływania na poziomie międzynarodowym. Wydaje się, że główną przyczyną tego jest korelacyjny charakter przeprowadzonych badań.

W recenzowanym cyklu artykułów można wyodrębnić trzy bloki. Pierwszy blok tworzą 3 artykuły prezentujące tworzenie (1 artykuł) lub adaptację narzędzi psychometrycznych (2 artykuły). W drugim bloku znajdują się 4 artykuły prezentujące modele wyjaśniające zamiar odejścia z organizacji (w tym 1 artykuł zawiera także zmienną satysfakcja z pracy). W trzecim bloku znajdują się 4 artykuły opisujące modele wyjaśniające satysfakcję z pracy. Przedstawię kolejno moją ocenę każdego z tych bloków.

Trzy artykuły prezentujące metody pomiarowe są generalnie dobrze opracowane i kompetentnie przygotowane. Opisują tworzenie metody do pomiaru lojalności pracowników wobec organizacji (przygotowanej razem z Teresą Chirkowską-Smolak), polską adaptację Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej i nową adaptację Skali Przywiązania do Organizacji. W każdym z nich Autor przedstawia mierzoną zmienną, opisuje wyniki analizy czynnikowej w wersji eksploracyjnej i confirmacyjnej, przedstawia korelacje z innymi metodami wskazujące na trafność narzędzi. Wszystkie teksty mają ten sam schemat, jest to dość standardowe, ale solidne opracowanie narzędzi pomiarowych. Autor wykazał się umiejętnością krytycznego spojrzenia na istniejące opracowania metod, wskazując mankamenty dotychczasowej polskiej wersji Skali Przywiązania do Organizacji i zaproponował nowe rozwiązanie. Jednocześnie nie ustrzegł się w tych publikacjach błędu prowadzenia eksploracyjnej i confirmacyjnej analizy czynnikowej na tej samej próbie. W przypadku adaptacji nie jest to duży błąd, ponieważ polska wersja ma odtworzyć strukturę oryginału, wystarczyłaby więc właściwie analiza confirmacyjna. W przypadku tworzenia nowego narzędzia należało jednak upewnić się czy eksploracyjnie otrzymana struktura czynnikowa zostanie potwierdzona na danych pochodzących z innej próby. Generalnie jednak oceniam pozytywnie tę część osiągnięcia

naukowego.

Artykuły, w których Autor wyjaśnia zamiar odejścia z organizacji także mają jeden schemat: w dość rozbudowanym modelu zależności przyczynowo skutkowych zawarty jest pięć-sześć zmiennych, z których w kolejnym artykule usuwane są dwie i dodawane dwie-trzy inne, pozostawiając dwie-trzy inne (zwykle postrzegane wsparcie od przełożonego i/lub wsparcie ze strony organizacji oraz zamiar odejścia z organizacji). Nie jest jasne dlaczego tak budowano kolejne modele, co nowego wnosi kolejne badanie w stosunku do poprzedniego. Jednocześnie artykuły są poprawnie zredagowane, z uwzględnieniem Standardów APA, hipotezy są na ogół poprawnie sformułowane. Dane pochodzą z dość dużych prób, o liczebności ok. 400 i ok. 800 osób w kolejnych artykułach. Analizy prowadzone są z wykorzystaniem analizy ścieżek, wszystkie zmienne są traktowane jako zmienne obserwowalne. Opis wyników badań w każdym z artykułów ma dokładnie taki sam schemat, zawiera takie same tabele, sposób prezentacji wyników. Dyskusja prowadzona jest poprawnie, odnosząc się do kolejnych hipotez. Autor wykazuje umiejętność interesującego omówienia wyników swoich badań oraz wyciągnięcia wniosków dla praktyki działań w organizacji.

Bardzo podobny charakter mają artykuły, w których Autor wyjaśnia satysfakcję z pracy. Ponownie prezentowane są modele, w których różne zmienne wskazywane są jako uwarunkowania satysfakcji z pracy, a każdy z modeli traktowany jako odrębny model wyjaśniający, bez nawiązania w jakim sensie model ten stanowi novum w stosunku do innego modelu, opublikowanego w innym z artykułów. Interesujące i w mojej ocenie rzeczywiście nowe jest uwzględnienie zmiennych związanych z duchowością, które rzadko brane są pod uwagę w psychologii organizacji. Niestety poważnym mankamentem badań nad satysfakcją z pracy jest sposób jej pomiaru. W 4 z 5 badań uwzględniających tę zmienną jako główną zmienną wyjaśnianą, jest ona mierzona za pomocą jednego pytania. Wskazano, że pozycja ta pochodzi z Michigan Organizational Assessment Questionnaire, który faktycznie zawiera jedną z najkrótszych skal do pomiaru satysfakcji z pracy, składającą się jednak z 3 pozycji. Nie jest jasne dlaczego Autor zdecydował się na tak ryzykowny krok, w dodatku wykorzystując pozycję, która fasadowo nie wydaje się mierzyć satysfakcji z pracy, ale rodzaj zadowolenia z zatrudnienia w konkretnej organizacji „Generalnie lubię tu pracować”. Stawia to pod znakiem zapytania trafność wszystkich analiz, które mają wyjaśniać satysfakcję z pracy, a więc wartość naukową wszystkich 4 publikacji uwzględniających taki pomiar. Jeśli przyjąć założenie stojące u podstaw pomiaru psychologicznego, że zmienne psychologiczne mają charakter zmiennych ukrytych, wyrażając się w różnych obserwowalnych zachowaniach, decyzja aby mierzyć tak złożoną zmienną, jaką jest satysfakcja z pracy za pomocą jednej

pozycji testowej stanowi poważne naruszenie reguł psychometrii. Istnieją badania pokazujące, że pojedyncze wskaźniki satysfakcji z pracy w małym stopniu korelują z wynikiem ogólnym narzędzi, w których skład wchodzi te wskaźniki. Autor nie poddaje tego szerszej refleksji, choć w jednym z 5 badań, w których uwzględnia tę zmienną stosuje jednak pomiar za pomocą 3 pozycji testowych. Operacjonalizacja głównej wyjaśnianej zmiennej za pomocą pojedynczego pytania w dużym cyklu badawczym stanowi poważny mankament. Jest to tym bardziej dziwna decyzja, że istnieją sprawdzone metody pomiaru satysfakcji z pracy, dostępne także w języku polskim. To pokazuje brak głębszej znajomości literatury przedmiotu i refleksji teoretycznej nad naturą analizowanych zmiennych oraz małe osadzenie Autora w istniejących badaniach i tradycji pomiaru w psychologii.

Oba bloki badań wyjaśniające zamiar odejścia z organizacji oraz satysfakcję z pracy mają kilka wspólnych mankamentów. Po pierwsze, uderzająca jest powtarzalność schematu każdego z ośmiu artykułów. Wszystkie badania zaplanowane są w ten sam sposób, jako pojedyncze badanie korelacyjne służące testowaniu modelu mediacyjnych zależności między zmiennymi. Taka sama jest struktura każdego z artykułów, w podobny sposób opisywane są zmienne, tak samo prowadzone są analizy i opisywane ich wyniki, z wykorzystaniem takich samych schematów i rycin, tak samo prowadzona dyskusja wyników. W cyklu tym nie widać rozwoju myśli teoretycznej ani podejścia metodologicznego. Autor nie wykorzystuje własnych uwag dotyczących słabych stron poprzedniego badania w celu udoskonalenia następnego, nie pokusił się o wykorzystanie innych schematów badawczych, uparcie powtarzając to samo podejście. Rzetelna analiza problemu naukowego wymaga stosowania różnych podejść, a zasada triangulacji metod badawczych, choć trudna do zastosowania w jednym artykule, jest jak najbardziej pożądana w cyklu publikacji dotyczących danego zagadnienia. Sprawia to wrażenie nie tyle poszukiwania nowych wyjaśnień, co mnożenia publikacji poprzez zastosowanie prostego i powtarzalnego schematu. W artykułach widoczne jest słabe uzasadnienie stawianych hipotez i budowanych modeli zależności. Wprawdzie Autor odwołuje się czasem do własnych badań, robi to jednak wycinkowo, mówiąc o pojedynczej zależności między zmiennymi, nie wskazując natomiast w jaki sposób nowy model, który prezentuje w kolejnym tekście ma się do poprzedniego, opublikowanego w innym. Traktuje testowane kolejne modele jako niezależne od siebie, co prowadzi do braku przyrostu wiedzy. Choć można by oczekiwać, że przynajmniej w autoreferacie ta kwestia zostanie wyjaśniona, to niestety przynosi on ponownie bardzo długi opis rozdrobnionych wyników wielu analiz, z licznymi powtórzeniami, bez refleksji integrującej czy też syntezy wyników. W efekcie ze wszystkich tych badań nie wyłania się jakiś spójny, całościowy obraz analizowa-

nych zależności ani też model integrujący. W całym cyklu publikacji zabrakło tekstu o charakterze teoretycznym, który by pokazywał integrację wyników prowadzonych badań, a autoreferat nie pełni także takiej funkcji, wprowadzając dodatkowe zamieszczenie teoretyczne odnośnie tego, jak definiowany jest dobrostan i jakie są jego wskaźniki.

Po drugie, wszystkie modele zawarte w 8 artykułach proponują testowanie złożonych zależności o charakterze mediacyjnym. Jednocześnie wszystkie przeprowadzone badania są badaniami korelacyjnymi z jednokrotnym pomiarem. Taki schemat badawczy nie pozwala na weryfikację hipotez mediacyjnych, które ze swojej natury opisują zależności przyczynowo skutkowe, wymagające co najmniej badań podłużnych, a jeszcze lepiej eksperymentalnych. Przeprowadzone badania można więc potraktować jedynie jako wstępną weryfikację modeli, które wymagają dobrze zaprojektowanych badań podłużnych dla faktycznej weryfikacji postulowanych zależności. Autor nie poddaje refleksji tego ograniczenia badań własnych i nie podejmuje próby zaplanowania badań w innym schemacie.

Po trzecie, kilka z badań ujętych w cyklu prowadzonych jest na dużej próbie pochodzącej z różnych organizacji. Niestety w tekstach brak refleksji Autora nad kwestią wielopoziomowości zebranych danych. Takie zmienne jak postrzegane wsparcie organizacyjne czy sprawiedliwość organizacyjna mogą być w dużym stopniu zależne od praktyk zarządzania i klimatu panującego w konkretnej organizacji. Dezagregacja danych pochodzących od pracowników różnych firm, bez uwzględnienia ich „zagnieżdżenia” w organizacji, może prowadzić do całkowicie błędnych wniosków. Niejednokrotnie wykazano w literaturze, że wyniki analiz na poziomie osób i organizacji są zupełnie różne. Autor nie wydaje się jednak być świadomy tego problemu.

Po czwarte, w żadnej z publikacji Autor nie pokusił się o modelowanie zmiennych latentnych, traktując je we wszystkich analizach jako zmienne obserwowalne. Nie jest to bardzo poważny zarzut, gdyż zwykle wyniki analiz są podobne, jednak wskazuje na powierzchowne myślenie o analizowanych konstrukcjach oraz pewnego rodzaju „pójście na łatwiznę” na etapie analiz. Budowa modeli ze zmiennymi latentnymi wymaga większego wysiłku, można by jednak tego oczekiwać w cyklu, który pokazywałby rozwój myśli oraz umiejętności metodologicznych i analitycznych Autora.

Mocno stronę publikacji stanowi fakt, że dane, na których oparto analizy pochodzą z dość dużych prób. Brak jednak informacji na ile próby te zachodzą na siebie. Można się domyślać, że kolejne publikacje składające się na recenzowany cykl oparte zostały na tych samych 2-3 próbach, różniących się nieznacznie liczbą osób, które wypełniły poszczególne kwestionariusze. Autor potrafi także formułować wnioski dla praktyki, choć jednocześnie

biorąc pod uwagę ograniczenia zrealizowanych badań, można mieć obawy czy wnioski te są poprawne.

Podsumowując, choć recenzowany cykl publikacji podejmuje ważne zagadnienia z punktu widzenia psychologii organizacji, zawiera w mojej ocenie szereg niedostatków, które sprawiają, że oceniam go negatywnie. Uważam, że publikacje te nie wnoszą istotnego wkładu do rozwoju psychologii, a sposób zredagowania autoreferatu upewnia mnie, że Autor nie potrafi wskazać ich wkładu do rozwoju teorii.

3. Ocena osiągnięć naukowo-badawczych Habilitanta, nie wchodzących w skład głównego osiągnięcia naukowego

W ramach dorobku towarzyszącego głównemu osiągnięciu Habilitant wykazuje wiele autorskich i współautorskich artykułów, w tym 9 opublikowanych w czasopismach z listy ERIH, 5 w czasopismach z listy JCR (choć jeden z nich ma niepełne dane bibliograficzne, nie można także wyszukać go w wyszukiwarkach) oraz 52 inne publikacje. Jest to dorobek obszerny ilościowo, choć podobnie jak w przypadku głównego osiągnięcia, w małym stopniu powiązany z czasopismami psychologicznymi. W pierwszej puli 14 artykułów w czasopismach z listy JCR i bazy ERIH jedynie 1 jest opublikowany w czasopiśmie psychologicznym „Pastoral Psychology”. Z puli 52 pozostałych publikacji jedynie 7 znajduje się w czasopismach związanych z psychologią. Ponownie pokazuje to, że Autor miał stosunkowo mało okazji uzyskania informacji zwrotnych od recenzentów z dyscypliny psychologia.

Tematyka tych publikacji dotyczy funkcjonowania osób uzależnionych od alkoholu, narkotyków, seksu. Autor uwzględniał w tych pracach aspekt duchowości, religijności, wartości. Inna linia badań dotyczyła funkcjonowania studentów, także biorąc pod uwagę aspekt duchowości i jakości życia. Niektóre prace dotyczyły pacjentów onkologicznych oraz osób cierpiących na choroby przewlekłe. Pod względem metodologicznym są to dość proste porównania średniego poziomu zmiennych w różnych grupach bądź analizy zależności o charakterze korelacyjnym, czasem z wykorzystaniem analizy mediacji. Publikacje te wnoszą jednak wkład w zrozumienie zagadnień duchowości i religijności oraz ich roli w radzeniu sobie z uzależnieniami, z chorobą oraz w funkcjonowaniu młodzieży. Podejmowane tematy wykazują wrażliwość na problemy osób uzależnionych oraz chorych, wskazując także na możliwe działania pomocowe, np. grupy Anonimowych Alkoholików.

Wskaźniki ilościowe dotyczące liczby cytowań oraz indeks Hirscha są zadowala-

jące. Publikacje dr. Wnuka były cytowane, widać to zwłaszcza w wyszukiwarce Google Scholar, co wskazuje na ich obecność w obiegu co najmniej polskim.

Habilitant wykazał także udział w międzynarodowych projektach badawczych. Nie jest to współpraca sformalizowana np. w postaci wspólnych grantów, staży. Zasługuje jednak na uznanie, ponieważ zakończyła się wspólnymi publikacjami. Dr Wnuk uczestniczył głównie w krajowych konferencjach naukowych, prezentując 31 wystąpień oraz tylko 2 wystąpienia na konferencjach międzynarodowych.

Mimo, że dorobek towarzyszący głównemu osiągnięciu ukazywał się raczej poza głównym nurtem czasopism psychologicznych, oceniam go pozytywnie.

4. Ocena dorobku dydaktycznego, popularyzatorskiego i w zakresie współpracy międzynarodowej Habilitanta

W dorobku dydaktycznym i popularyzatorskim Habilitanta wykazane zostały przede wszystkim osiągnięcia, które są związane z Jego pracą w obszarze biznesu. Zarówno projekty, którymi kierował, jak i otrzymane nagrody, działania popularyzatorskie, wykonane ekspertyzy i inne wykazane osiągnięcia nie są bezpośrednio związane z pracą naukową, ale z działaniami na rzecz firm, w których dr Wnuk jest lub był zatrudniony. Dlatego nie tyle są to ekspertyzy czy opracowania naukowca na rzecz praktyki, co element pracy zawodowej w charakterze praktyka, dlatego nie oceniam szczegółowo tej części osiągnięć. Choć dorobek ten nie ma związku z nauką, to jednak może być wykorzystany w aktywności dydaktycznej na uczelni. Jako praktyk życia gospodarczego Habilitant może wnieść doświadczenie praktyczne do realizowanych przez siebie zajęć uniwersyteckich, co bardzo doceniam.

Charakter akademicki mają niewątpliwie 4 recenzje artykułów dla czasopism. Nie jest to duży, ale ważny aspekt pracy naukowej. Podobnie jak prowadzenie zajęć dydaktycznych na dwóch uczelniach, a także opieka naukowa nad kołem „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w Instytucie Psychologii UAM oraz opieka nad stażami i praktykami studenckimi.

Habilitant jest członkiem jednego tylko towarzystwa naukowego – Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji. Nie wykazał innych działań organizacyjnych, np. organizacji konferencji naukowych, udziału w sieciach badawczych czy komitetach redakcyjnych czasopism. Nie jest więc aktywnie obecny w życiu naukowym. Nie wykazał także żadnego stażu w zagranicznym ośrodku naukowym ani też udziału w pracach zespołów eksperckich i konkursowych na poziomie ogólnopolskim lub międzynarodowym. Nie realizował żadnych

grantów naukowych finansowanych przez instytucje grantodawcze na poziomie ogólnopolskim lub międzynarodowym. Jest to pod tym względem dorobek bardzo ubogi.

Za poważny mankament uważam fakt, że dr Marcin Wnuk nie sprawował dotychczas opieki nad żadną pracą magisterską (nie wykazał takiego doświadczenia). Wprawdzie aktualnie pełni funkcję promotora pomocniczego w doktoracie realizowanym w trybie niestacjonarnym w Instytucie Badawczym Leśnictwa, współpraca ta rozpoczęła się dopiero w r. 2019. Jest to jednocześnie placówka, która nie kształci w dyscyplinie psychologia. Dotychczasowa droga naukowa Habilitanta związana w małym stopniu ze środowiskiem psychologów akademickich zaowocowała tym, że nie ma on żadnego doświadczenia w kierowaniu pracą naukową innych osób. Budzi to niepokój o poziom przyszłych prac doktorskich, które mogą powstawać pod Jego opieką. Brak doświadczenia w tym zakresie w połączeniu z brakiem doświadczenia w pozyskiwaniu i realizacji grantów, niewielkim doświadczeniem w publikowaniu w czasopiśmie ukazujących się w obiegu międzynarodowym w dyscyplinie psychologia sprawia, że mam poważne obawy o przygotowanie Habilitanta do pełnienia roli samodzielnego pracownika naukowego. Dlatego, podsumowując, pomimo że doceniam osiągnięcia zawodowe Habilitanta jako praktyka oraz Jego pracę dydaktyczną, oceniam ten aspekt dorobku dr. Marcina Wnuka negatywnie.

5. Podsumowanie

Biorąc pod uwagę ocenę cyklu publikacji, wskazanego przez dr. Marcina Wnuka jako główne osiągnięcie naukowe oraz wynik oceny pozostałych osiągnięć uzyskanych po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, dokonanej na podstawie kryteriów zawartych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w odniesieniu do obszaru nauk społecznych, uważam, że nie stanowią one znaczącego wkładu ich Autora w rozwój psychologii. **Tym samym stwierdzam, że przedstawiony do recenzji łączny dorobek naukowy dr. Marcina Wnuka nie spełnia wymogów stawianych osobom ubiegającym się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.**

/Mariola Łaguna/

Lublin, 22 lutego 2020