

**Uchwała w sprawie nadania dr. Marcinowi Wnukowi
stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych,
w dyscyplinie psychologia, podjęta przez powołaną przez
Centralną Komisję do Spraw Stopni i Tytułów
komisję habilitacyjną w celu przeprowadzenia
postępowania habilitacyjnego**

Powołana przez Centralną Komisję komisja habilitacyjna do przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego względem dr. Marcina Wnuka działała w składzie:

członkowie wyznaczeni przez Centralną Komisję:

1. Prof. dr hab. Bogdan Zawadzki (Uniwersytet Warszawski) – przewodniczący
2. Dr hab. Beata Basińska (Politechnika Gdańska) – recenzent
3. Prof. dr hab. Mariola Łaguna (Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II) – recenzent
4. Dr hab. Elżbieta Kasprzak (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy) – członek

członkowie wyznaczeni przez Radę Wydziału Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu:

5. Dr hab. Michał Ziarko (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu) – sekretarz
6. Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu) – recenzent
7. Dr hab. Agata Chudzicka – Czupała (Uniwersytet SWPS, Wydział Psychologii, Filia w Katowicach) – członek.

Działając na podstawie 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 późn. zm.), w brzmieniu ustalonym Ustawą z dnia 18 marca 2011 r. (Dz. U. Nr 84, poz. 455) i Ustawą z dnia 11 lipca 2014 r. (Dz. U. poz. 1198), do których odsyła Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. (Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; Dz. U. poz. 1669, art. 179 p. 1-2) oraz Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. poz. 261), Komisja habilitacyjna wzięła pod uwagę:

- osiągnięcie naukowe, o którym mowa w art. 16 ust. 1 i ust. 2 pkt. 1 Ustawy,
- aktywność naukową Habilitanta, o której mowa w art. 16 ust. 1 Ustawy,
- osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne.

Podstawą ocen dokonań wymienionych w pkt. 1-3 były:

- cykl publikacji powiązanych tematycznie „*Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i ich zamiaru odejścia z organizacji*”, który obejmuje 11 artykułów (w tym 1 współautorski) w większości opublikowanych w czasopiśmie indeksowanym na liście B MNiSW (podanych wg autoreferatu i spisu osiągnięć):

1. Wnuk, M. (2017a). Wdzięczność i lojalność wobec organizacji jako istotne elementy wymiany pracownik-organizacja. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5(118), 55-74.
 2. Wnuk, M. (2017b). Organizational conditioning of job satisfaction. A model of job satisfaction. *Contemporary Economics*, 1(11), 31-44.
 3. Wnuk, M. (2017c). Właściwości psychometryczne polskiej wersji Skali Przywiązania do Organizacji. *Organizacja i Kierowanie*, 3(177), 109-125.
 4. Wnuk, M. (2017d). Polska Wersja Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 3(45), 37-54.
 5. Wnuk, M. (2018a). Model zamiaru opuszczenia organizacji. Kluczowa rola współpracy przełożony–pracownik. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 120(1), 45-67.
 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.
 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.
 8. Wnuk, M. (2018d). Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i zamiaru odejścia z organizacji. Weryfikacja modelu. *Czasopismo Psychologiczne*, 24(2), 361-371.
 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.
 10. Wnuk, M. (2018f). Dlaczego lojalni pracownicy nie przejawiają intencji odejścia organizacji? Rola wsparcia przełożonego oraz duchowości pracowników. *Czasopismo Psychologiczne*, 24(3), 529-538.
 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.
- sporządzony przez Habilitanta autoreferat i zestawiony przez Niego wykaz publikacji i pozostałych form aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej – zgodnie z wymaganiami sformułowanymi w § 12 ust. 2 pkt. 2-4 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. poz. 261);
 - sporządzone przez Recenzentów oceny osiągnięć, o których mowa w art. 16 ust. 2 Ustawy.

W trakcie swoich prac Komisja brała pod uwagę kryteria ujęte w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz. U. Nr 196, poz. 1165).

UCHWAŁA

Biorąc pod uwagę osiągnięcia Habilitanta oraz przedstawione przez Recenzentów opinie, a także przeprowadzoną dyskusję na posiedzeniu w dniu 14 kwietnia 2020 r. Komisja podjęła uchwałę o:

odmowie nadania

dr. Marcinowi Wnukowi stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia.

Uchwała zapadła stosunkiem głosów: **7 TAK, 0 NIE, 0 WSTRZ.**

Głosowanie, zgodnie z art. 18a ust. 8 ustawy miało charakter jawny. Habilitant nie wnioskował, zgodnie z art. 18a ust. 9 ustawy, o przeprowadzenie głosowania w trybie tajnym. Głosowanie odpowiadało wymogom formalnym sformułowanym w § 15 ust. 1. Obrady Komisji odbyły się w trybie wideokonferencyjnym (podstawa: § 14 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r.; Dz. U. poz. 261 oraz § 1 ust. 5 wg Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 marca 2020 r.; Dz. U. poz. 528).

Podjęta przez Komisję habilitacyjną uchwała ma - zgodnie z art. 18a ust. 11 Ustawy - dla Rady Naukowej Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu status opinii (rada prowadząca postępowanie habilitacyjne w dyscyplinie psychologia, po reorganizacji UAM, zgodnie z wymaganiami Ustawy z dnia 18 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; Dz. U. poz. 1668).

UZASADNIENIE

Sylwetka zawodowa Habilitanta

Dr Marcin Wnuk ukończył studia psychologiczne (2005r.) na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz studia historyczne (2004r.) na Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie. Stopień doktora nauk o zdrowiu uzyskał na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w roku 2012 na podstawie rozprawy „*Emocjonalne uwarunkowania jakości życia Anonimowych Alkoholików*”, przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Jerzego Marcinkowskiego. Ukończył także studia podyplomowe na Wyższej Szkole Bankowej w latach 2006-2007 (Akademia Trenera Biznesu oraz Zarządzanie Potencjałem Pracowników). Był zatrudniony jako asystent, a następnie jako adiunkt w Pracowni Profilaktyki Uzależnień w Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu (lata: 2010-2015). Od roku 2015 zajmuje stanowisko adiunkta w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Wydziału Psychologii i Kognitywistyki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Jego zainteresowania naukowe dotyczą psychologii organizacji i pracy, ale także psychologii egzystencjalnej, psychologii religii i psychologii uzależnień

Osiągnięcie naukowe

Osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę habilitacji uzyskało dwie krytyczne recenzje, które zostały zakończone jednoznacznie negatywną konkluzją oraz jedną recenzję również zawierającą uwagi krytyczne, ale zakończoną wnioskiem pozytywnym. Recenzje zostały przygotowane przez Recenzentów, których kompetencje naukowe odpowiadają kryteriom, o których mówi art. 18a ust. 5 Ustawy. Recenzenci w następujący sposób uzasadniali swoje opinie dotyczące osiągnięcia naukowego zgłoszonego przez Habilitanta:

Dr hab. Beata Basińska w recenzji stwierdziła, że „główne osiągnięcie naukowe składa się z cyklu 11 artykułów, które zostały opublikowane w recenzowanych czasopiśmie 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. [...] Cykl publikacji to przede wszystkim weryfikacja modeli zamiaru opuszczenia organizacji oraz satysfakcji z pracy, a następnie próba integracji tych modeli w jednej publikacji”.

Po omówieniu i krytycznej analizie wszystkich artykułów Recenzentka wskazuje, że „błędy, które pojawiły się w publikacji podsumowującej 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.

Zaprezentowane osiągnięcie naukowe w postaci cyklu artykułów opublikowanych w latach 2017-2018 w czasopiśmie krajowym, 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 i lojalności pracowników. 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 Kandydat opisuje wyniki inne niż osiągnięte, a przedstawione w jednym z artykułów, 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 rozdrobionych 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”.

W podsumowaniu Recenzentka stwierdza, że „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 rozdzwięk pomiędzy wynikami zaprezentowanymi w autoreferacie i w opublikowanych artykułach, a także błędy w tych ostatnich, mogą świadczyć o nierzetelności naukowej”. Końcowa ocena przedstawionego osiągnięcia naukowego, sformułowana przez dr hab. Beatę Basińską była zatem jednoznacznie negatywna.

Dr hab. Mariola Łaguna stwierdziła w recenzji, że „jako główne osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Habilitant wskazał cykl publikacji z lat 2017-2019. Na cykl ten składa się 11 artykułów, z których 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 opublikowany 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*”). [...] 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 satysfakcją 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. [...]

Artykuły, w których Autor wyjaśnia zamiar odejścia z organizacji także mają jeden schemat: w dość rozbudowanym modelu zależności przyczynowo skutkowych zawartych 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 wyciągania 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. 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 analizowanych 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 zamieszanie 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. 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”.

W podsumowaniu dr hab. Mariola Łaguna stwierdziła, że „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”.

Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski stwierdził w recenzji, że „zgodnie z deklaracją w Autoreferacie, celem badań zaprezentowanych jako osiągnięcie habilitacyjne była ‘identyfikacja mechanizmów, które [...] decydują o poziomie **dobrostanu pracowników** 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 jakoś 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 można powiedzieć, że budowany przez Habilitanta model wyjaśnia zależność między zamiarem odejścia z organizacji, 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 przełożonego i organizacji (która z kolei wyznaczana jest przez spostrzegany poziom sprawiedliwości organizacyjnej, dopasowanie do organizacji i przełożonego 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. Generalnie poszukiwanie empirycznej bazy wyjaśnień, a w tym mediatorów (i moderatorów) można uznać za najistotniejszy element pracy naukowej. Jest to istotny walor prac dr. Marcina Wnuka. [...] 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 wyjaśnienia 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) ujętych jako dokonanie habilitacyjne dotyczyło badań nad adaptacją do warunków polskich trzech narzędzi badawczych: Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej 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”.

Podsumowując, Recenzent stwierdził, 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”.

Ostateczna ocena prof. dr. hab. Władysława Jacka Paluchowskiego była pozytywna. Recenzent stwierdził, że „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 jest zbiorem tematycznie spójnym. Myślę, że publikację podsumowania ma dr Marcin Wnuk jeszcze przed sobą”.

W dyskusji wskazywano zarówno na mocne, jak też słabe strony osiągnięcia naukowego. W ramach uwag pozytywnych podkreślano zwłaszcza znaczenie analiz mediacyjnych, które stanowią zasadniczy element opublikowanych prac (**dr hab. Beata Basińska, prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski**), oryginalność i

wagę teoretyczną niektórych analizowanych przez Habilitanta zmiennych, jak duchowość czy wdzięczność (**dr hab. Beata Basińska**), wartość merytoryczną pojedynczych publikacji (**prof. dr hab. Mariola Łaguna**, **prof. dr hab. Bogdan Zawadzki**) oraz istotny wkład po diagnostyki psychologicznej jaki wnoszą prace o charakterze konstrukcji/adaptacji narzędzi diagnostycznych (**prof. dr hab. Mariola Łaguna**). W ramach uwag negatywnych podkreślano zwłaszcza brak modelu integrującego (**dr hab. Beata Basińska**, **dr hab. Elżbieta Kasprzak**, **prof. dr hab. Mariola Łaguna**, **prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski**, **dr hab. Michał Ziarko**), mały wkład całego cyklu do wiedzy psychologicznej, przy odpowiedniej wartości poszczególnych prac (**prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski**, **prof. dr hab. Bogdan Zawadzki**), brak głębszego uzasadnienia teoretycznego (**prof. dr hab. Mariola Łaguna**, **dr hab. Elżbieta Kasprzak**) i brak precyzji w posługiwaniu się pojęciami (**dr hab. Michał Ziarko**), liczne problemy metodologiczne badań i zrealizowanych analiz, np. mechaniczny schemat projektów badawczych, który polegał na wymienianiu zmiennych w kolejnych badaniach, a nie budowaniu modelu (**dr hab. Beata Basińska**, **prof. dr hab. Mariola Łaguna**), a także niesystematyczność i rozdrobnienie analiz (**dr hab. Elżbieta Kasprzak**, **dr hab. Michał Ziarko**). Wskazywano także, że prace tworzące cykl zostały opublikowane w większości w czasopiśmie o zasięgu lokalnym (**dr hab. Beata Basińska**), spoza dyscypliny psychologia (**prof. dr hab. Mariola Łaguna**) - nie były zatem poddane ocenie eksperckiej z tej dyscypliny oraz są słabsze merytorycznie niż prace włączone przez Habilitanta do aktywności naukowej (**dr hab. Agata Chudzicka-Czupała**). W zgodnej opinii Komisji przedłożony przez Habilitanta autoreferat został bardzo niestarannie przygotowany – jest niejasny i we fragmentach zawiera treści znacząco odmienne od zawartych w publikacjach źródłowych. Wskazywano, że nie miało to wpływu na ocenę merytoryczną cyklu publikacji, ale utrudniło dokonanie jego oceny.

Komisja habilitacyjna po dyskusji oceniła większością głosów (5 do 2), że cykl publikacji powiązanych tematycznie „*Psychospołeczne uwarunkowania dobrostanu pracowników i ich zamiaru odejścia z organizacji*” Habilitanta, o którym mówi art. 16 ust. 2 Ustawy, **NIE** zasługuje na pozytywną ocenę, uznając zatem, że **nie stanowi „znacznego wkładu Autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej”** (art. 16 ust. 1 Ustawy), **to jest psychologii**.

Aktywność naukowa

W świetle stosowanych współcześnie wskaźników naukometrycznych (do nich też odsyła recenzentów Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego, § 3 ust. 3-5) oddziaływanie prac, których Habilitant jest autorem, na środowisko naukowe jest **akceptowalne**.

Wskaźniki naukometryczne:

- Sumaryczny *impact factor* według listy *Journal Citation Reports* (JCR): 12,26.
- Liczba cytowań publikacji: Web of Science (WoS): 37 (bez autocytowań), wg bazy Google Scholar: 351.
- Indeks Hirscha według bazy Web of Science (WoS): 2, wg Google Scholar: 9.

Prace Habilitanta – zdaniem Komisji – uzyskały zadowalające **wskaźniki naukometryczne** co wskazuje na ich obecność w obiegu naukowym,

przynajmniej krajowym. Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora Habilitant opublikował 26 prac naukowych (po wydzieleniu cyklu 11 publikacji stanowiących główne osiągnięcie naukowe): 11 artykułów w czasopismach indeksowanych na liście A i 14 na liście B MNiSW oraz 1 ekspertyzę. Prace te nie dotyczyły problematyki podjętej w zasadniczym osiągnięciu naukowym tj. psychologii pracy i organizacji, ale kwestii z obszaru psychologii egzystencjalnej, psychologii religii i psychologii uzależnień. Spis publikacji przygotowany przez Habilitanta obejmował całość dorobku, tzn. także 41 prac opublikowanych przez uzyskaniem stopnia doktora, ale Komisja - zgodnie z wymaganiami Ustawy - podjęła decyzję o uwzględnieniu w ocenie tylko prac opublikowanych po doktoracie (przyjmując jako cezurę rok 2012 - obrony rozprawy doktorskiej). W zakresie innych kryteriów aktywności naukowej Habilitanta:

- ✓ **Kryterium kierowania międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udziału w takich projektach** - w dokumentacji Habilitant nie wykazał kierowania projektami badawczymi, uzyskanymi na drodze konkursowej; zaznaczył jednak, że współpracował z naukowcami z zagranicy w ramach realizacji kilku projektów badawczych (bez podania szczegółowych informacji), a efektem tej współpracy były (wskazane już konkretnie) publikacje naukowe.
- ✓ **Kryterium otrzymania międzynarodowych lub krajowych nagród za działalność naukową** - Habilitant w spisie osiągnięć wykazał otrzymanie Stypendium Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza za wybitne osiągnięcia naukowe za rok akademicki 2017/2018.
- ✓ **W zakresie kryterium dotyczącego wygłoszenia prezentacji (wykładów/referatów/posterów) na międzynarodowych i krajowych konferencjach tematycznych** - w spisie osiągnięć Habilitant wykazał po doktoracie wygłoszenie 12 prezentacji na konferencjach o zasięgu krajowym (przed doktoratem - 21, w tym także na konferencjach międzynarodowych).

Dr hab. Beata Basińska stwierdziła w recenzji, że „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. [...] Prezentowane artykuły nie obejmują obszaru psychologii pracy i organizacji, ale w głównej mierze psychologii egzystencjalnej, psychologii religii i psychologii uzależnień. [...] 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*. [...] 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. [...] Po uzyskaniu stopnia doktora Habilitant wygłosił 12 prezentacji na 8 konferencjach krajowych. Udział w konferencjach międzynarodowych był dwukrotny (w 2008 roku)”. [...] W podsumowaniu Recenzentka stwierdziła, że „dorobek naukowy Habilitanta, po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, jest ilościowo wystarczający. Jednak jakościowo jest satysfakcjonujący w obszarze psychologii egzystencjalnej i uzależnień (publikacje w czasopismach o zasięgu międzynarodowym), ale nie jest istotny w obszarze psychologii pracy i organizacji (publikacje w czasopismach krajowych)”.

Dr hab. Mariola Łaguna w recenzji stwierdziła, że „w ramach dorobku towarzyszącego 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) 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. [...] Habilitant wykazał także udział w międzynarodowych projektach badawczych. Nie jest to współpraca sformalizowana np. w postaci wspólnych grantów, staży. Zasluguje 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”. W konkluzji końcowej dr hab. Mariola Łaguna stwierdziła, że mimo, że dorobek towarzyszący głównemu osiągnięciu ukazywał się raczej poza głównym nurtem czasopism psychologicznych, to jednak ocenia go pozytywnie.

Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski stwierdził w recenzji, że „na pozostały dorobek naukowy Habilitanta składają się 4 prace (publikacje w czasopismach znajdujących się w bazie JRC lub na liście ERIH) i 44 prace (monografie, publikacje naukowe w czasopismach 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 czasopismach znajdujących się w bazie JRC lub na liście ERIH) i 8 prac (monografie, publikacje naukowe w czasopismach 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". W konkluzji prof. dr hab. Władysław J. Paluchowski stwierdził, że pomimo uwag krytycznych, dorobek naukowy dr. Marcina Wnuka ocenia pozytywnie, zarówno pod względem ilościowym, jak i merytorycznym.

Zbliżone opinie były sformułowane przez pozostałych członków Komisji. Ogólnie opinie Komisji na temat wartości naukowej opublikowanego dorobku oraz wpływu prac Habilitanta na środowisko naukowe były umiarkowanie pozytywne, ale krytycznie oceniano brak kierowania/udziału w projektach badawczych, finansowych ze środków pozyskanych na drodze konkursowej oraz małą aktywność konferencyjną Habilitanta w okresie po doktoracie. Po dyskusji, uwzględniając kryteria oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 roku, Komisja habilitacyjna jednomyślnie oceniła je ogólnie **pozytywnie**, uznając zatem, że **dorobek naukowy** dr. Marcina Wnuka **odpowiada wymogom formułowanym przez art. 16 ust. 1 Ustawy - co oznacza, że Habilitant wykazał się „istotną aktywnością naukową”**, choć w niektórych obszarach nie odnotowano odpowiedniej aktywności.

Działalność dydaktyczna i organizacyjna

Oceny dorobku dydaktycznego i organizacyjnego wystawione przez Recenzentów oraz członków Komisji były zasadniczo także pozytywne. Komisja w dyskusji stwierdziła, że minusem dorobku Habilitanta jest brak udziału w konsorcjach i sieciach badawczych, uczestnictwa w programach europejskich oraz innych programach międzynarodowych i krajowych, udziału w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism, udziału w zespołach eksperckich i konkursowych, recenzowania projektów międzynarodowych i krajowych oraz udziału w komitetach organizacyjnych międzynarodowych i krajowych konferencji naukowych. W ramach uwag pozytywnych wskazywano na duże znaczenie działalności Habilitanta na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, podkreślając Jego dużą wrażliwość na problemy społeczne. Uwagi krytyczne dotyczyły natomiast braku opieki nad magistrantami, co w kontekście braku doświadczenia w pozyskiwaniu i realizacji grantów oraz niewielkiego doświadczenia w publikowaniu prac w czasopismach psychologicznych, budzi obawę o poziom prac doktorskich, nad którymi Habilitant w przyszłości będzie sprawował opiekę i poddaje w wątpliwość Jego przygotowanie do pełnienia roli samodzielnego pracownika naukowego. Także w tym aspekcie Komisja bardzo krytycznie oceniła małą staranność przygotowania dokumentacji habilitacyjnej. Komisja podjęła także decyzję o uwzględnieniu tylko tych osiągnięć, które zostały uzyskane najpóźniej w roku obrony doktoratu, tj. w 2012. Przykładowo Habilitant wykazał udział w Komitecie organizacyjnym I Ogólnopolskiej Konferencji – *Uzależnienie od seksu. Zasięg, Formy, Zagrożenia, Terapia* w Warszawie, ale udział ten miał miejsce w 2008 r.

- ✓ **W zakresie aktywnego udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych:** Habilitant wykazał, że na trzech konferencjach prowadził dyskusję panelową (bez podania żadnych szczegółowych informacji).
- ✓ **W zakresie członkostwa w międzynarodowych i krajowych organizacjach oraz towarzystwach naukowych:** Habilitant jest członkiem *Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji*.
- ✓ **W zakresie staży w zagranicznych i krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich:** Habilitant wykazał udział w stażu w firmie Exant Sp. Z o.o. w wymiarze 480 godzin (1.04.2012-31.07.2012) w ramach projektu „SZTUKA WSPÓŁPRACY program staży i szkoleń praktycznych dla pracowników naukowych w wielkopolskich przedsiębiorstwach”.
- ✓ **W zakresie kierowania projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i zagranicznych oraz we współpracy z przedsiębiorcami:** Habilitant był pomysłodawcą i kierownikiem pięciu projektów, w tym czterech, które zostały zainicjowane przed doktoratem, a ukończone w roku obrony doktoratu albo w latach po obronie rozprawy): 2010-2012 E-kariera projekt „Stworzenie portalu internetowego E-Kariera”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, Działanie 8.1.; 2010-2012 HFB E- Projekt; projekt „Stworzenie portalu na temat ubezpieczeń”, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, Działanie 8.1.; 2010-2012 Personel Zarządzanie Firmą projekt „Stworzenie e-usługi profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, Działanie 8.1.; 2011-2013 Audit E-future projekt „E-Personel jako pakiet nowych e-usług profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi”, realizowany w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, Działanie 8.1.; 2019-2020 E-kariera projekt „Wszystko co chciałbyś wiedzieć o źródłach innowacyjności organizacji, ale boisz się zapytać”, Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Oś priorytetowa 1: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka. Działanie 1.2. Wzmocnienie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw Wielkopolski.
- ✓ **W zakresie wykonanych ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie -** Habilitant wskazał zrealizowanie jednej ekspertyzy: Wnuk, M. (2012). Ekspertyza specjalności „Psychologia w zarządzaniu” w ramach projektu „Budowa potencjału rozwojowego Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu przez wzrost jakości i efektywności kształcenia”, UDA-POKL.04.01.01-00-195/08-00, zleconego przez Wyższą Szkołę Bankową oraz wykonanie siedmiu ekspertyz w okresie przed doktoratem. Habilitant wskazał także (bez podania szczegółowych informacji) na przygotowanie i przeprowadzenie badań uwarunkować satysfakcji dla wielu przedsiębiorstw oraz prowadzenie autorskich szkoleń i warsztatów dla przedsiębiorstw.
- ✓ **W zakresie kryterium dotyczącego recenzowania publikacji w czasopismach międzynarodowych i krajowych:** Habilitant wykazał recenzowanie publikacji dla takich czasopism jak: *Aging and Mental Health, Psychiatry Research, Alkoholizm i Narkomania, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, ale bez wskazania liczby wykonanych recenzji, ani roku ich wykonania.
- ✓ **W zakresie dorobku dydaktycznego i opieki nad studentami oraz opieki naukowej nad doktorantami w charakterze promotora pomocniczego:** Habilitant prowadził zajęcia na Uniwersytecie Medycznym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu dotyczące wypalenia zawodowego, chorób zawodowych czy czynników kształtujących zaangażowanie i satysfakcję z pracy oraz na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza z Doradztwa Personalnego dotyczące diagnozy i interwencji w organizacji. Jest opiekunem naukowym koła „Zarządzanie zasobami ludzkimi” w

Instytucie Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Od 2016 roku jest opiekunem obowiązkowych stażów i praktyk organizowanych dla studentów przez Instytut Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Od 2009 organizuje i koordynuje staże dla studentów Wyższej Szkoły Bankowej oraz Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, które są realizowane w Komputronik S.A. W zakresie opieki naukowej nad doktorantami w charakterze promotora pomocniczego: mgr inż. Przemysław Lewandowski, 2019-2022, Instytut Badawczy Leśnictwa, Niestacjonarne Studia Doktoranckie (bez danych o pracy doktorskiej). Komisja stwierdziła, że w autoreferacie i spisie osiągnięć brakuje danych dotyczących opieki nad studentami, przygotowującymi prace magisterskie (a dane zawarte w systemie USOS UAM również wskazują, że habilitant nie był opiekunem prac magisterskich).

- ✓ **W zakresie popularyzacji wiedzy:** Habilitant relacjonuje wiele działań dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, których celem było budowanie świadomości braku uprzedzeń i stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych. W tym zakresie brał udział w charakterze prelegenta na Konferencji „*Postaw na pracę – nowe perspektywy, nowe rozwiązania w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*” (2014, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu) oraz w panelu dyskusyjnym „*Partnerzy, nie konkurenci: instytucje publiczne, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe*” (2015, w Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu) w ramach projektu „*Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych*”. Jako twórca i realizator programu „*Komputronik równych szans*” uczestniczył w programach medialnych, np. w Radio Merkury czy Telewizji Poznańskiej ONTV, dotyczących tworzenia optymalnych warunków do zatrudniania osób niepełnosprawnych, integrowania pracowników niepełnosprawnych z pozostałymi członkami zespołu pracowniczego oraz korzyści społecznych wynikających z tego tytułu. W 2013 roku wziął udział w charakterze eksperta w debacie na temat kształcenia ekonomistów XXI wieku na VII Forum Gospodarcze Miasta Poznania, organizowanego na terenie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. W 2016 roku wziął udział w dyskusji panelowej „*Już bardziej oszczędzać się nie da! Optymalizacja kosztowa vs. wysoka jakość i zadowolenie pracowników*” na Forum Dyrektorów Administracyjnych oraz w latach 2017 i 2018 był członkiem Rady Programowej Forum. W 2017 wygłosił prelekcję podczas spotkania HR-owców „*Nie wszystko co się świeci jest złotem... - czyli jak znaleźć igłę w stogu siana?*”, organizowanej w Warszawie w Hotelu Radisson. W 2018 uczestniczył jako ekspert w dyskusji moderowanej „*Małe kroki - duże zmiany, czyli jak zmieniać środowisko pracy dbając o kondycję psychiczną pracowników*”, podczas konferencji „*Duże dni zdrowia psychicznego*”, która odbyła się w Wojewódzkim Szpitalu Neuropsychiatrycznym im. O. Bielawskiego w Kościanie. W 2019 roku udzielił wywiadu dla *Tygodnika Powszechnego* na temat pracy w korporacji i umiejętności radzenia sobie z utratą pracy po długoletnim zatrudnieniu w korporacji. Komisja podkreśliła dużą wagę tych działań Habilitanta, choć stwierdziła, że mają one raczej charakter ekspercki i dotyczą zastosowania wiedzy niż wiążą się *stricte* z aktywnością popularyzatorską.
- ✓ **W zakresie otrzymanych nagród i wyróżnień za działalność dydaktyczną lub organizacyjną:** Habilitant wykazał otrzymanie nagrody *Lodołamacz 2013* w kategorii „*Otwarty Rynek Pracy*”, za szczególną wrażliwość społeczną i promowanie aktywności osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia w związku z realizacją programu „*Komputronik równych szans*”, przyznaną przez Państwową Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.
- ✓ **W zakresie innych osiągnięć:** Habilitant relacjonuje bardzo wiele działań i osiągnięć, związanych z Jego aktywnością biznesową, w tym: stworzenie w latach 2010-2012 w spółce E-kariera, gdzie jest Prezesem Zarządu, w oparciu o środki unijne projektu „*Stworzenie portalu internetowego E-Kariera*”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 8.1 (projektu

zakończony w roku obrony doktoratu); współtworzenie w latach 2010-2012 w spółce Personel Zarządzanie Firmą, w której jest Prezesem Zarządu, w oparciu o środki unijne projektu „Stworzenie e-usługi profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi” w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 8.1(zakończony w roku obrony doktoratu); współtworzenie w latach 2011-2013 w spółce Audit E-future projektu „E-Personel jako pakiet nowych e-usług profesjonalnego doradztwa w zarządzaniu zasobami ludzkimi” w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 8.1 (rozpoczętego jeszcze przed doktoratem); współtworzenie i kierowanie w latach 2019-2020 w spółce E-kariera projektu „Wszystko co chciałbyś wiedzieć o źródłach innowacyjności organizacji, ale boisz się zapytać”, dofinansowanego z Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020. Oś priorytetowa 1: Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka. Działanie 1.2. Wzmocnienie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw Wielkopolski.

W podsumowaniu Komisja uznała że dorobek Habilitanta spełnia kryteria sformułowane w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kryteriów oceny osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz. U. Nr 196, poz. 1165) i **pozytywnie** oceniła **aktywność organizacyjną** oraz **aktywność dydaktyczną** (większością głosów: 6 do 1) dr. Marcina Wnuka.

Konkluzja końcowa: negatywna ocena głównego osiągnięcia naukowego przy pozytywnej ocenie aktywności naukowej, organizacyjnej i dydaktycznej Habilitanta, skutkowałą jednogłośnie podjęciem przez Komisję uchwały o odmowie nadania dr. Marcinowi Wnukowi stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia.


Poznań, 14 kwietnia 2020 r.

Obecni na posiedzeniu członkowie komisji habilitacyjnej:


Prof. dr hab. Bogdan Zawadzki (Uniwersytet Warszawski) – przewodniczący


.....

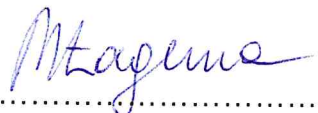
Dr hab. Michał Ziarko (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu) – sekretarz


.....


Dr hab. Beata Basińska (Politechnika Gdańska) – recenzent


.....

Prof. dr hab. Mariola Łaguna (Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II) –
recenzent


.....

Prof. dr hab. Władysław Jacek Paluchowski (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w
Poznaniu) – recenzent


.....

Dr hab. Agata Chudzicka – Czupała (Uniwersytet SWPS, Wydział Psychologii, Filia w
Katowicach) – członek


.....

Dr hab. Elżbieta Kasprzak (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy) –
członek


.....