



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

Gdańsk, 7 grudnia 2019

**Recenzja osiągnięcia naukowego oraz aktywności naukowej dr Pawła Jurka
opracowana w ramach postępowania habilitacyjnego
prowadzonego przez
Radę Naukową Instytutu Psychologii
Uniwersytetu Gdańskiego**

1. Informacje ogólne

Dr Paweł Jurek uzyskał tytuł magistra psychologii na Uniwersytecie Gdańskim (2003), a następnie, również na Uniwersytecie Gdańskim, otrzymał tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie psychologii (2008). Obie prace były pisane pod kierunkiem prof. dr hab. Mieczysława Cioska. Dr Paweł Jurek jest zatrudniony na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego, najpierw zajmował stanowisko asystenta (2007-2008), a następnie adiunkta (od 2008).

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

Główne osiągnięcie naukowe stanowiące podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego zostało zatytułowane „*Modele kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych: implikacje dla diagnozy i rozwoju kapitału ludzkiego w organizacjach*”. W jego skład wchodzi monografia pt. *Diagnoza kompetencji pracowników. Modele kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych*, która została wydana przez Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego w 2019 roku. Recenzje wydawnicze przedstawili prof. dr hab. Augustyn Bańka oraz dr hab. Sylwiusz Retowski.

Przedstawione do oceny osiągnięcie naukowe ma następujące cele. Po pierwsze, proponuje autorskie modele: pięcioczynnikowy model kompetencji uniwersalnych, model kompetencji menedżerskich i model kompetencji handlowych. Po drugie, przeprowadza walidację psychometryczną Kwestionariusza Samooceny Kompetentnego Działania (KSKD) oraz Baterii Testów Kompetencyjnych, mierzących wiedzę praktyczną w obszarach kompetencyjnych. Po trzecie, testuje związki pomiędzy samooceną kompetencji a niektórymi cechami osobowości i zaangażowaniem w pracę, jak również pomiędzy wiedzą praktyczną a kompetencjami (autoreferat s. 2). Tytuł osiągnięcia naukowego wskazuje również, że celem osiągnięcia będzie wskazanie implikacji dla diagnozy i rozwoju kapitału ludzkiego w organizacjach.

W samej monografii dr Paweł Jurek formułuje cele nieco inaczej. Są to [1] zebranie i uporządkowanie wiedzy na temat kompetencji pracowników, [2] przedstawienie aktualnych wyników badań dotyczących pomiaru kompetencji, [3] zaprezentowanie osiągnięć Autora w tym zakresie.

W przedłożonej monografii Habilitant integruje definicję kompetencji jako zachowania (podejście behawioralne) i właściwości pracowników (podejście zorientowane na różnice indywidualne). Ponadto wskazuje na istnienie podejścia interpretacyjnego, które włącza kontekst sytuacyjny, oraz na teorie dotyczące wykonywania pracy (s. 27). Choć Habilitant

odwołuje się głównie do dwóch pierwszych koncepcji i na ich bazie będzie budował model kompetencji, a w zasadzie model kompetentnego działania, to również podkreśla ważność kontekstu sytuacyjnego oraz ukierunkowanie na osiągnięcie celów organizacyjnych.

Do analizy modeli kompetencji, zarówno modeli biznesowych i naukowych, Autor wskazał modele uniwersalne oraz modele agregacji cech i zachowań. Modele kompetencji uniwersalnych (Architekt Kariery i Wielka Ósemka) były zweryfikowane empirycznie, jednak Kandydat nie podaje szczegółów, czy dotyczyło to struktur modeli, czy też predykcji zachowań w pracy. Następnie zostały zaprezentowane modele agregacji cech lub zachowań, m. in. dwa holistyczne modele kompetencji, oraz model kompetencji podstawowych i model kompetencji uniwersalnych. Próba dokonania syntezy wymienionych modeli kompetencji została przedstawiona w formie tabelarycznej. Autor analizował dostępność różnych grup kompetencji, w tym meta-kompetencji i kompetencji specyficznych (wynikających z roli zawodowej). Swoją propozycję podziału kompetencji opiera na wyróżnieniu głównych obszarów funkcjonowania człowieka (kompetencje poznawcze, emocjonalne, motywacyjne), traktując je jako kluczowe w stosunku do kompetencji społecznych, organizacyjnych i specjalistycznych.

Główne zainteresowanie Habilitanta skupia się na diagnozie kompetencji, co utożsamia z propozycją narzędzi ich pomiaru. Znaczenie kompetencji, uniwersalnych i specjalistycznych, odnosi do podstawowych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi (dobór kadr, ocena pracownicza, ścieżka rozwoju, efektywność szkoleń), i to właśnie w realizacji tych funkcji upatruje wskaźników dopasowania kompetencji pracownika do wymagań i celów organizacji.

Tak więc, w autorskim modelu kompetentnego działania, odchodzi od precyzyjnego definiowania samych kompetencji, na rzecz ustalenia co determinuje kompetentne działanie w pracy. W tym modelu centralne miejsce zajmuje zachowanie, które w określonym kontekście sytuacyjnym pomaga w osiągnięciu oczekiwanych rezultatów. Model kompetentnego działania zawiera uwarunkowania rdzenne (wiedza praktyczna, umiejętności, intencja behawioralna), wynikające z różnic indywidualnych (predyspozycje osobowościowe i intelektualne) oraz uwarunkowania kontekstowe. Pojawia się też zależność pomiędzy tak wyjaśnianym zachowaniem w pracy a osiąganymi wynikami formułowanymi przez organizację. Omawiany model był wcześniej opublikowany (Jurek, 2012), a prezentowany w monografii rozdział jest jego modyfikacją, zaopatrzoną migawkowym przeglądem badań naukowych, któremu nie towarzyszy pogłębiona refleksja i krytyczna ocena.

Kompetentne działanie składa się z domen, którego strukturę tworzy zespół właściwości osoby (predyspozycje i cechy nabyte w doświadczeniu) oraz czynników sytuacyjnych, które wchodzi w interakcję i warunkują wykonanie zadań. Habilitant zaproponował pięć domen kompetentnego działania (domena kompetencji poznawczych, emocjonalnych, motywacyjnych, społecznych i organizacyjnych). Trzy domeny, wynikające z właściwości człowieka określające jego funkcjonowanie, są więc uzupełnione przez domeny, społeczną i organizacyjną, kluczowe dla sprawnego funkcjonowania w pracy. Jest to zgodne z propozycją wskazaną w modelu kompetentnego działania, gdzie domeny kompetencji łączą się z zachowaniem, a to z kolei sprzyja przewidywaniu jakie wyniki pracownik osiągnie lub jaką sprawnością zawodową się wykaże.

Każda z domen kompetencji jest opisana bardzo szeroko, choć powierzchownie, zgodnie ze schematem: opis podstawowych procesów istotnych dla danej domeny, charakterystyczne zachowania (zwykle są tylko wymienione), omówienie predyspozycji leżących u podstaw kompetencji oraz opis znaczenia danej domeny kompetencji w pracy zawodowej. Poszczególne domeny kompetencji mogą mieć nierówny wkład w wykonywanie zadań i osiągnięcie specyficznych wyników, co budzi spore oczekiwania co do późniejszej części empirycznej, wskazując na powiązanie domen ze wskaźnikami wyników.

Kandydat stwierdza, że istnieje potrzeba większej liczby badań nad kształtem relacji pomiędzy kompetentnym działaniem a obiektywnymi wskaźnikami efektywności zawodowej pracowników. I właśnie tego mechanizmu wyjaśniającego zabrakło w empirycznej części prezentowanej monografii. Habilitant opisuje strukturę modelu i jego powiązań korelacyjnych (z nielicznymi wyjątkami) z innymi zmiennymi (z wykorzystaniem KSKD), w pewnym stopniu kompetencje łącząc z obserwowalnym zachowaniem (badanie z wykorzystaniem testów oceny sytuacji), ale już nie przekłada się to na relację z wynikami w pracy zawodowej (np. wskaźnikami zgodnymi z funkcjami zarządzania zasobami ludzkimi).

Poza kompetencjami uniwersalnymi, Habilitant proponuje dwa modele kompetencji specjalistycznych, tj. kompetencji menedżerskich (zarządzanie realizacją zarządzanie pracownikami, zadań, zarządzanie pracą zespołową) oraz handlowych (nawiązanie i utrzymywanie relacji z klientem, orientacja na klienta, umiejętności sprzedażowe). Znaczenie kompetencji menedżerskich dla skuteczności zarządzania zespołami osób zatrudnionych zostało przedstawione na schemacie 11 (s. 162). W tym modelu w relacji pomiędzy kompetencjami menedżerów a stopniem realizacji zadań w zespole, Autor przewiduje zarówno efekty pośredniczące poprzez zaangażowanie w pracę, oraz efekty moderacji czynników sytuacyjnych i kompetencji pracowników. Jednak ten model nie będzie testowany w prezentowanej monografii. Natomiast warto nadmienić, że weryfikowany będzie model mediacji, gdzie mediatorem jest pozytywna postawa wobec organizacji w relacji pomiędzy samooceną kompetentnego działania pracowników a ich zaangażowaniem w pracę.

Autorskim wkładem jest skonstruowanie dwóch metod, Kwestionariusz Samooceny Kompetentnego Działania i Baterii Testów Kompetencji. Psychometryczne właściwości autorskich narzędzi Habilitant przedstawił w szczegółowy sposób, zaczynając od sposobu konstruowania, a następnie weryfikacji struktury kompetentnego działania, rzetelności pomiaru i trafności oraz stworzeniem norm do interpretacji wyników.

W badaniu walidacyjnym Habilitant potwierdził pięcioczynnikową strukturę KSKD za pomocą confirmacyjnej analizy czynnikowej dla zmiennych dyskretnych. Autor porównał cztery modele uwzględniające czynniki pierwszego i drugiego rzędu. Domeny kompetentnego działania były umiarkowanie skorelowane między sobą. Dobrą rzetelność subskal dla poszczególnych domen oraz wyniku ogólnego Habilitant wykazał stosując współczynnik alfa Cronbacha oraz omega McDonalda.

W celu zweryfikowania trafności KSKD Kandydat przeprowadził sześć badań w heterogenicznych grupach. Habilitant oczekiwał pozytywnych relacji pomiędzy kompetentnym działaniem z podstawowym samowartościowaniem, uogólnionym poczuciem własnej wartości i poczuciem kompetencji (nazywana również samooceną). Dodatkowo zamierzał zweryfikować relacje pomiędzy kompetentnym działaniem (zwłaszcza w sferze poznawczej) z poziomem zdolności przystosowawczych. Było to badanie korelacyjne z wykorzystaniem współczynników korelacji Pearsona, z pominięciem wielkości efektu zgodnie z regułami Cohena. Habilitant potwierdził założone relacje, ale nie odniósł się do nieistotnej statystycznie relacji pomiędzy kompetentnym działaniem w domenie poznawczej a zdolnościami przystosowawczymi.

Testując relacje (za pomocą korelacji i modelu regresji wielorakiej), pomiędzy kompetentnym działaniem a cechami osobowości, zgodnie z modelem Wielkiej Piątki, Autor założył, że predyspozycje w zakresie sumienności będą pozytywnie wiązały się z wszystkimi domenami, otwartość z domeną kompetencji poznawczych (nie jest omówiony w teoretycznym wprowadzeniu), ekstrawersja z domeną kompetencji społecznych. Natomiast neurotyczność będzie w ujemnej relacji z domeną kompetencji emocjonalnych. Na postawione hipotezy nie zostały w pełni udzielone odpowiedzi (np. relacji pomiędzy sumiennością a kompetentnym

działaniem). Podsumowując, cechy osobowości wyjaśniały około 50% zmienności wariancji każdej z domen, zgodnie z założeniami, z wyjątkiem ugodowości, która nie była w istotnej statystycznie relacji z żadną z domen kompetencji.

Kolejno Habilitant zweryfikował korelację pomiędzy kompetentnym działaniem (z wyłączeniem domeny poznawczej) a osobowościowymi wyznacznikami pracy, które łączą się z wymiarami Wielkiej Piątki i motywacją osiągnięć. Zastosowanie trzech skorelowanych narzędzi nie zostało wystarczająco uzasadnione i stwarza wrażenie wprowadzania nadmiaru podobnych zmiennych. Weryfikacja 9 hipotez wykazała umiarkowane korelacje. Pewne zdziwienie budzi fakt, że w testowaniu tak wielu relacji korelacyjnych Autor nie wykorzystał korekty Bonferroniego. Najslabiej skorelowaną z domenami kompetencji okazała się orientacja na zespół. Jest to interesujące, zwłaszcza w kontekście wyniku nieistotnej statystycznie korelacji ugodowości z domenami kompetencji. Jednak nie zostało to omówione. W konkluzjach Autor podkreśla, że twórcy skali mierzącej osobowościowe wyznaczniki pracy wiązali ich istotność z sukcesem w realizacji zadań zawodowych. Oznacza to, że przewidywali połączenie pomiędzy tymi właściwościami a wynikami w pracy, ale w prezentowanej monografii nie zostało to podjęte.

Następnie Habilitant testował współzależność pomiędzy kompetentnym działaniem a motywacją osiągnięć oraz strategiami radzenia sobie. Dla tej ostatniej relacji założono hipotezę o sekwencyjnym charakterze (wyższa samoocena kompetencji jest skorelowana z częstszym podejmowaniem strategii zorientowanych na rozwiązanie problemu, co w dalszej kolejności zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu w rozwiązaniu problemu i zwiększeniu samooceny kompetencji), ale nie została ona zweryfikowana. W tym badaniu strategie unikania korelowały pozytywnie z wynikiem ogólnym dla kompetentnego działania ($r = .29$), podczas gdy wszystkie domeny kompetentnego działania były w relacji ujemnej. Jest to prawdopodobnie błąd drukarski, choć w opisie wyników Autor nie określił znaku tej relacji. Dyskusja wyników nie jest pogłębiona i odwołuje się do jednej referencji (Chao, 2011). Ponadto Habilitant prezentuje pogląd o adaptacyjnym charakterze strategii aktywnych i nieadaptacyjnym charakterze strategii ukierunkowanych na emocje. Nie bierze pod uwagę kontrolowalności sytuacji, choć może ona odgrywać istotną rolę.

Habilitant zaproponował testowanie psychologicznego modelu pośredniczącej funkcji pozytywnego nastawienia wobec organizacji pomiędzy kompetentnym działaniem a zaangażowaniem pracowników. W uzasadnieniu do podjętego problemu Autor odwołuje się do koncepcji Pozytywnego Kapitału Psychologicznego (PsyCap), którego w tej pracy nie bada. O ile ta część w większym stopniu posiada uzasadnienie problemu, jednak zawiera kilka nieścisłości definicyjnych. I tak, w PsyCap pominięto wymiar nadziei, a zaangażowanie w pracę zostało zawężone do zaangażowania w wykonywanie zadań (inaczej niż w propozycji Schaufeliego i Bakkerera oraz w metodzie UWES). Jednak to badanie jest w zasadzie pierwszym badaniem ukierunkowanym na weryfikację psychologicznego mechanizmu, który wyjaśniałby efektywność pracowników (wskaźnikiem jest tu zaangażowanie). Badanie z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych przeprowadzono w małej grupie pracowników ($n = 120$ osób; mediator jest błędnie nazwany na rysunku przedstawiającym model). Otrzymane wskaźniki dopasowania modelu można uznać za zadowalające, choć współcześnie przyjmuje się bardziej rygorystyczne kryteria. W dyskusji pominięto omówienie efektu pośredniego poprzez pozytywne (emocjonalne) nastawienie wobec organizacji, które zaskakująco pojawia się w podsumowaniu. Dr Paweł Jurek odwołuje się do koncepcji pozyskiwania spirali zasobów, która wymaga planu podłużnego, a nie poprzecznego, co nie zostało podniesione w ograniczeniach przeprowadzonego badania.

Wyniki KSKD Habilitant odnosi do zmiennych socjodemograficznych, które powinny być testowane na początku weryfikowania trafności, ponieważ mogły uzyskać status zmiennych kontrolnych. Ostatecznie, trafność narzędzia KSKD została potwierdzona.

Znając ograniczenia metod samoopisowych, Kandydat zaproponował Baterię Testów Kompetencyjnych opartą na metodzie testów oceny sytuacji, mierzących wiedzę praktyczną związaną z kompetencjami. To podejście w pewnym stopniu nawiązuje do efektywności pracy (wynik w modelu kompetentnego zachowania), ponieważ symuluje zachowania, których podjęcie w danej sytuacji deklaruje respondent. Bateria Testów Kompetencyjnych może znaleźć zastosowanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi tj. procesie selekcji kadr, oceny efektywności szkoleń oraz w programach rozwoju pracowników. Ten fragment monografii cechuje większa dojrzałość i refleksyjność w zakresie budowania ram teoretycznych podjętego problemu i krytycznej oceny wyników dotychczasowych badań. Autor zweryfikował strukturę czynnikową narzędzia, która okazała się inna niż struktura KSKD, potwierdził jego rzetelność oraz skorelowanie pomiędzy wiedzą praktyczną w niektórych obszarach kompetencji z zachowaniami podczas zadań symulacyjnych. Stwierdza też, że wiedza praktyczna jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do zachowania się w pożądanym sposób. Interesująca jest dyskusja wyników dotyczących nadrzędnych czynników kompetencji jako kompetencji proaktywnych i receptywnych oraz kompetencji strategicznych i operacyjnych. Rozważa również niespójność wyników badań skalami samooceny i metoda testów oceny sytuacji, upatrując te różnice w podatności na zniekształcenia w samoocenie. Habilitant zauważa, że samoocena kompetencji jest bardziej odzwierciedleniem autoprezentacji i wskaźnikiem percepcji własnych zasobów, a nie ich rzeczywistego posiadania. Jest to znane ograniczenie stosowania samoopisowych testów psychologicznych w doborze kadr, choć może dobrze obrazować umiejętność kandydata do pracy w spójnej autoprezentacji. Wobec tych ograniczeń, Habilitant proponuje, aby KSKD stosować głównie w coachingu.

W przedstawionej do oceny monografii Habilitant pokazuje, że posiada zaawansowane umiejętności tworzenia narzędzi diagnostycznych w obszarze kompetencji zawodowych i potrafi skutecznie przeprowadzić testowanie ich właściwości. Jednak ujawnia też wiele niedoskonałości, a zwłaszcza niedostatki w budowaniu ram teoretycznych podjętych problemów badawczych, raportowaniu wyników, a przede wszystkim ich interpretacji. Jest to jeden z większych moich zarzutów dotyczących prezentowania problemu naukowego. Na przykład, w monografii wymienia i zdawkowo opisuje różne teorie motywacji, które potem nie są wykorzystywane (np. nie znalazłam odniesienia do teorii autodeterminacji w dyskusji wyników). Brakuje mi wyboru wiodącej koncepcji teoretycznej i pokazania mocnych i słabych stron takiego wyboru, i na tym tle doboru konkretnych metod pomiaru. W wielu miejscach badania nie są przejrzysto zaprezentowane. Opis stosowanych metod nie zawsze jest wystarczający, a jeśli był zaprezentowany wcześniej to brakuje takiego przekierowania. Dodatkowo uzasadnienie wyboru metod nie zawsze jest wystarczające, co sprawia wrażenie chaotyczności i testowania podobnych zmiennych. Ponadto stawiane hipotezy często nie są sformułowane wprost, co utrudnia ich weryfikację (słowo hipoteza pojawia się w monografii po raz pierwszy na s. 217). Przedstawione wyniki nie są wystarczająco dyskutowane, tzn. jedne są omawiane, a inne wyniki, mimo że była stawiana taka hipoteza, są pomijane.

Podsumowując, zgodnie z autoreferatem, postawione cele zostały zrealizowane. Jednak cel trzeci został ograniczony do testowania trafności teoretycznej narzędzi, a nie do weryfikowania modelu kompetentnego działania z jego uwarunkowaniami i wynikami. Dr Paweł Jurek ograniczył się do zaproponowania dwóch narzędzi do pomiaru kompetencji. Istotnym wkładem jest model kompetentnego działania w pracy, który nie został wystarczająco i solidnie zweryfikowany, nawet przyjmując liczne ograniczenia wynikające z poprzecznego planu badań. W zasadzie istnieje jedno badanie zależności pomiędzy domenami kompetencji

a skutkami pracy (zaangażowanie w pracę) z uwzględnieniem efektu mediacji (pozytywne emocjonalne nastawienie wobec organizacji). Habilitant sam zauważa, że zaproponowany model kompetentnego działania, będzie efektywny gdy wszystkie jego komponenty zaistnieją razem i wtedy będą prowadziły do oczekiwanego zachowania, tj. wykonywania powierzonych pracownikowi zadań (s. 58). Autor zadeklarował, że zweryfikuje determinanty kompetentnego działania, które następnie prowadzą do efektywnej pracy (wykonywanie zadań na oczekiwanym poziomie, s. 296). Model ten ma mieć praktyczne zastosowanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Pomimo posiadania zaawansowanych kompetencji w obszarze analiz statystycznych, Habilitant pokazał stosunkowo wąską specjalizację w zakresie psychometrycznej oceny właściwości narzędzi pomiarowych.

W autoreferacie Habilitant podkreśla, że najważniejszym obszarem jego pracy naukowo-badawczej jest pomiar kapitału ludzkiego w organizacjach oraz tworzenie narzędzi psychometrycznych wspomagających trafne decyzje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Właśnie w ten nurt wpasował przedstawioną do oceny monografię. Podejście interdyscyplinarne (łącznie dwie dyscypliny zarządzania i psychologii) jest zaletą, lecz w tym przypadku nie wnosi jednoznacznego i znaczącego wkładu w rozwój psychologii.

W związku z powyższymi argumentami, uważam, że monografia *Diagnoza kompetencji pracowników. Model kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych*, wskazana przez dr. Pawła Jurka jako główne osiągnięcie naukowe, nie spełnia kryteriów stanowiących podstawę ubiegania się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

3. Ocena osiągnięć naukowo-badawczych Habilitanta zgodnie z kryteriami zawartymi w Rozporządzeniu Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Dr Paweł Jurek jest współautorem 9 publikacji w czasopismach naukowych z listy *Journal Citation Reports*. Spośród nich, sześciokrotnie pełnił rolę drugiego autora, który był odpowiedzialny za zaprojektowanie badań i analizy statystyczne oraz interpretację uzyskanych wyników. Ponadto jego wkład autorski obejmuje przygotowanie co najmniej empirycznej części manuskryptu. Publikacje zostały przygotowane w ramach różnych projektów, w których dr Paweł Jurek pełnił rolę eksperta w obszarze metodologii i statystyki. W związku z bogatą tematyką grantów naukowych, prace zostały opublikowane w uznanych czasopismach z różnych obszarów psychologii (np. *Computers in Human Behaviour*, *Psychology of Men and Masculinity*) lub w czasopismach interdyscyplinarnych (*Frontiers in Psychology*, *PLoS ONE*, *International Journal of Environmental Research and Public Health*). W tych publikacjach dr Paweł Jurek pokazał umiejętności w obszarze metodologii badań oraz zaawansowane kompetencje statystyczne (analiza równoległości, modelowanie wielopoziomowe, zastosowanie współczynnika omega McDonalda). Jednak w tych publikacjach odczuwam niedosyt autorskiego wkładu w koncepcję badań i jego teoretyczne ugruntowanie, oraz w zakresie dyskusji wyników.

Znaczący dorobek naukowy dostępny w obiegu międzynarodowym został uzupełniony 15 artykułami w innych czasopismach oraz 7 rozdziałami w monografiach naukowych. Część czasopism, w których opublikowano prace, to wiodące polskie czasopisma psychologiczne (*Polish Psychological Bulletin*, *Psychologica Społeczna*, *Current Issue in Personality Psychology*). Tylko w jednym przypadku Habilitant podjął się roli pierwszego autora. Autorskie artykuły były publikowane albo jako rozdziały w monografiach albo w czasopismach z obszaru zarządzania (*Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*). Bliższa analiza ostatnich samodzielnych publikacji (Jurek, 2018; 2019) pokazuje intensyfikację w doskonaleniu umiejętności budowania koncepcji badań i formułowania podstawy teoretycznej, jednak w dalszym ciągu ujawnia niedostatki w prowadzeniu dyskusji i interpretacji uzyskanych wyników. Nie jest też jasne dlaczego dr Paweł Jurek nie wykazał w osiągnięciach

towarzyszących publikacji, w której jest wiodącym autorem (Jurek & Besta. Employees' self-expansion as a mediator between perceived work conditions and work engagement and productive behaviors. *Current Psychology*, dostępny online 29.03.2019).

Ponadto Habilitant opublikował 4 monografie, gdzie w dwóch z nich był pierwszym autorem. Wszystkie monografie dotyczą adaptacji metod pomiaru psychologicznego lub są autorską propozycją narzędzi w obszarze psychologii organizacji. W prezentowanych publikacjach widoczna jest wyraźna orientacja na praktyczne zastosowanie metod badawczych i ich użyteczność dla specjalistów. Tym samym Kandydat jest autorem lub współautorem wielu metod (m.in. Skala Satysfakcji z Pracy SAT20, Siedmiowymiarowy Kwestionariusz Osobowości, Indeks Stresorów Organizacyjnych wynikających z Pełnionej Roli Zawodowej ISO-RZ) oraz adaptacji metod do polskich warunków (Skale Inteligencji Stanford-Binet [edycja piąta], Skala Czterech Form Milczenia w Organizacji, Skala Odraczania Gratyfikacji, Skala Poczucia Rozszerzenia Ja w Miejscu Pracy). Jednak powstaje pytanie, jaka jest wartość dodana zaproponowanych metod własnych ponad już istniejące. W autoreferacie (s. 4) dr Paweł Jurek nadmienia, że jego celem jest tworzenie nowych, lepszych metodologicznie i psychometrycznie narzędzi diagnostycznych, choć w publikacjach nie dostrzegłam dyskusji o korzyściach tych metod. Indeks Stresorów Organizacyjnych wynikających z Roli Zawodowej łączy klasyczne podejście stresu roli organizacyjnej (Kahn i in., 1964; polska wersja Borucki, 1988) z niedowartościowaniem roli (niski prestiż zawodu Siegrist i in., 2004). Tak więc, te stresory organizacyjne mogą być mierzone dostępnymi metodami o międzynarodowej renomie. Podobną uwagę mam do propozycji Skali Satysfakcji z Pracy. Natomiast adaptacja narzędzi stosowanych w diagnozie psychologicznej oraz psychologii pracy i organizacji jest niezwykle cenna i uważam to za znaczącą kontrybucję w obszarze psychologii stosowanej.

Zgodnie z autoreferatem, sumaryczny *Impact Factor* artykułów Habilitanta wynosi 18.484. Jako wskaźnik oceny dorobku naukowego jest na wysokim poziomie. W kontraście do tego, aktualna rozpoznawalność opublikowanych prac naukowych jest stosunkowo niewielka, choć jest zauważalna jej dynamika. Ponadto, istnieje rozbieżność pomiędzy rozpoznawalnością dorobku naukowego krajowego i międzynarodowego, również indywidualnego i zespołowego. Wobec tego, według bazy referencyjnej *Web of Science* publikacje dr Pawła Jurka były cytowane przez innych badaczy 12 razy, natomiast w bazie *Scopus* odnotowano 11 cytowań. Od momentu przygotowania wniosku przez Habilitanta, w bazie *Web of Science* zaobserwowałam wzrost liczby cytowań do 20. Uzyskane wskaźniki świadczą o rozpoznawalności indeksowanych tam publikacji oraz ich znaczenia dla nauki o zasięgu międzynarodowym. Najczęściej cytowane były publikacje Kosakowskiej – Berezeckiej i wsp. 2016 (12 cytowań) oraz Lipowskiej i wsp., 2018 (5 cytowań).

Natomiast, cytowania dostępne w *Publish or Perish* wskazują na mniejsze zainteresowanie polskojęzycznymi pracami dr Pawła Jurka. Najczęściej cytowane są dwa rozdziały w monografiach *Analiza wybranych metod oceny kompetencji zawodowych* (Jurek, 2008) i *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi pracowników w nowoczesnych organizacjach* (Jurek, 2010), które ukazały się w początkowym okresie kariery po uzyskaniu stopnia doktora. Publikacje o zasięgu krajowym częściej dotyczą narzędzi psychometrycznych stosowanych w psychologii pracy i organizacji.

Rozpoznawalność dorobku naukowego odzwierciedlona jest też w indeksie Hirscha. Według *Web of Science* oraz *Scopus* indeks Hirscha zindeksowanych publikacji wynosi 2, a wg *Publish or Perish* indeks Hirscha jest równy 6. Są to parametry rozpoznawalności skromne, ale nie odbiegają one od wykazywanych przez innych kandydatów do stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie psychologia.

Dr Paweł Jurek posiada doświadczenie we współpracy krajowej i międzynarodowej. Kandydat pełni lub pełnił rolę wykonawcy w trzech projektach finansowanych ze środków Narodowego Centrum Nauki (w latach 2015-2021; kierownicy prof. dr hab. Bogdan Wojciszke, dr hab. Małgorzata Lipowska, dr hab. Tomasz Besta) oraz w projekcie ze środków Polsko – Norweskich (w latach 2013-2016; kierownik dr Kosakowska-Berezecka). Ponadto, Habilitant wskazał, że kierował (w dalszej części wniosku określa swoją rolę jako koordynatora) jednym projektem realizowanym w partnerstwie pomiędzy Uniwersytetem Gdańskim a spółką Wellhead (nie podano numeru umowy). Tak więc nie przemawia na korzyść Kandydata to, że nie był liderem projektu naukowego finansowanego ze środków instytucji naukowych, choć zauważalne jest, że dobrze sprawdza się w roli wykonawcy w takich projektach.

Po uzyskaniu stopnia doktora Kandydat osobiście wygłosił 6 referatów na konferencjach międzynarodowych i 9 podczas krajowych konferencji w obszarze psychologii organizacji, psychometrii i psychologii społecznej. Jednak podczas konferencji międzynarodowych i krajowych prezentowanych było znacznie więcej prac, których był współautorem. Niestety, nie organizował sympozjów, jak również nie przewodniczył sesjom podczas konferencji.

Dr Paweł Jurek dotychczas nie otrzymał za działalność naukową nagród czy wyróżnień, ani krajowych ani międzynarodowych. To pokazuje że działalność naukowa Habilitanta nie spotkała się do tej pory z uznaniem. Co ciekawe, do tej pory nie został też nagrodzony za osiągnięcia w pracy zespołowej.

Stawia to też pytanie o dojrzałość do samodzielności naukowej dr. Pawła Jurka. Jego dorobek naukowy jest w tym względzie trudny do jednoznacznej oceny. Prace zespołowe są publikowane i rozpoznawane na międzynarodowej arenie, jednak prace indywidualne Habilitanta, lub z rolą autora wiodącego, mają częściej charakter krajowy i są rzadziej cytowane. Warto pokreślić, że w ostatnim czasie, Kandydat pozyskuje coraz większe doświadczenie, a jego osiągnięcia nabierają dojrzałości i znaczenia. Niewątpliwie jest ekspertem o wysokich kompetencjach metodologicznych i statystycznych, co zasługuje na duże uznanie i szacunek, jednak przedłożone do oceny osiągnięcia naukowe nie pokazują wystarczającej dojrzałości i samodzielności w pracy naukowej na każdym jej etapie.

4. Ocena aktywności dydaktycznej i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej Habilitanta przeprowadzona z uwzględnieniem kryteriów proponowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Dr Paweł Jurek prezentuje znaczącą umiejętność współpracy. Uczestniczył w programach europejskich i krajowych. Habilitant był koordynatorem zadania w projekcie finansowanym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem projektu była standaryzacja Kwestionariusza Diagnozy Funkcjonalnej (w latach 2014-2015). Jak wspominałam wcześniej, koordynował projektem partnerskim, którego celem była standaryzacja narzędzi i metod diagnozy pracowników i osób poszukujących pracy (w latach 2016-2017). Kandydat brał również aktywny udział w pracach w dwóch konsorcjach. Pierwsze zostało nawiązane pomiędzy Uniwersytetem Gdańskim i spółką Wellhead (opisywane wcześniej), drugie we współpracy polsko-norweskiej. Ponadto kierował projektem „Zwinnie – elastycznie – metodycznie” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (2013-2015).

Habilitant posiada doświadczenie w pracach komitetów organizacyjnych konferencji. Dr Paweł Jurek był przewodniczącym komitetu organizacyjnego oraz członkiem komitetu naukowego dwóch międzynarodowych konferencji (Kraków, 2013 i Gdańsk, 2015). Wraz z dr. Michałem Olechem prowadził warsztat towarzyszący międzynarodowej konferencji (Warszawa, 2017), którego tematem było modelowanie wielopoziomowe z zastosowaniem środowiska R.

Warto docenić, że dr Paweł Jurek jest członkiem czterech towarzystw naukowych, które odzwierciedlają jego zainteresowania naukowe i są zorientowane międzynarodowo. Są to *European Association of Work and Organizational Psychology*, *Psychometric Society*, *International Association for Computerized Adaptive Testing* oraz *Society for Personality and Social Psychology*. Pokazuje to, że Habilitant angażuje się i poszukuje współpracy z naukowcami w obszarach psychologii, które są dla niego wiodące. Ukazuje to potencjał i chęć rozwoju Habilitanta.

Ponadto na wyróżnienie zasługuje fakt, że dr Paweł Jurek od trzech lat pełni funkcję redaktora statystycznego w radzie czasopisma *Health Psychology Report* wydawanym przez Termedia.

Kandydat ma doświadczenie w recenzowaniu publikacji w czasopismach wydawanych w Polsce. Tak więc, wykonał 12 recenzji dla *Health Psychology Review*, oraz trzy recenzje dla czasopisma *Psychologia Społeczna* i jedną *Current Issue in Personality Psychology*. Przygotował też jedną recenzję dla czasopisma *Universal Journal of Psychology*, które nie jest indeksowane w bazie *Web of Science* ani w bazie *Scopus*. Niestety, żadne z tych czasopism nie posiada współczynnika wpływu *Impact Factor*, choć należy docenić fakt, że publikują one artykuły przygotowane w języku angielskim, co sprzyja ich międzynarodowej dostępności.

Natomiast słabą stroną Habilitanta jest to, że do tej pory nie uczestniczył w zespołach konkursowych oceniających projekty naukowe.

Dr Paweł Jurek odbył nieliczne staże w zagranicznych ośrodkach naukowych lub akademickich. Zrealizował jedną wizytę badawczą w University of Stavanger i International Research Institute of Stavanger (2014). Jednak nie podał szczegółowego celu tej wizyty i jej efektów. Drugą wizytę o charakterze naukowym (prowadzenie badań naukowych i zajęć dydaktycznych) Kandydat zaplanował na VNU University of Social Science and Humanities w Hanoi (2019), którą zamierza zrealizować w terminie po złożeniu wniosku w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

Dorobek dydaktyczny jest spójny z zainteresowaniami naukowymi Habilitanta. Dr Paweł Jurek prowadzi wykłady i ćwiczenia z obszaru psychologii organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Również prowadzi wykłady i ćwiczenia z metodologii badań w naukach społecznych (na kierunku psychologia i kryminologia). Prowadzi też zajęcia fakultatywne dla studentów oraz dla słuchaczy studiów podyplomowych, również we współpracy z innymi uczelniami (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Politechnika Gdańska).

Habilitant wypromował 18 magistrów (od roku 2014). Jest to wystarczające, choć nie jest to imponujące osiągnięcie. W przeciwieństwie do tego, jego osiągnięcia dotyczące promocji młodych pracowników nauki są na dobrym poziomie. Dr Paweł Jurek dwukrotnie pełnił funkcję promotora pomocniczego, w zakończonym przewodzie doktorskim Agnieszki Klej i aktualnie prowadzonym przewodzie doktorskim Aleksandry Dymek (promotor prof. dr hab. Hanna Brycz). Kandydat nie podał tytułów tych rozpraw doktorskich.

Mocną stroną Kandydata jest popularyzowanie wiedzy z psychologii organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi. Dr Paweł Jurek wielokrotnie występował jako ekspert i prowadził warsztaty w obszarze biznesu, w tym dla specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i kadry kierowniczej, zarówno w kraju, jak i zagranicą. Publikował artykuły w czasopiśmie *Personel i Zarządzanie*.

Habilitant brał udział w zespołach eksperckich i konkursowych. W latach 2011-2015, dr Paweł Jurek był czterokrotnie powoływany jako ekspert ds. psychometrii testów kompetencyjnych. W tym czasie Habilitant wykonał 18 ekspertyz, głównie w ramach programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a także na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Miasta Gdańska oraz przedsiębiorstw (m. in. PLL LOT, BRE Bank, Volkswagen Bank Polska). Były

to opracowania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii organizacji i psychometrii. Wykonanie ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie organów władzy publicznej lub przedsiębiorców pokazuje duże zaangażowanie Kandydata we współpracę z otoczeniem gospodarczym, jak również zainteresowanie jego kompetencjami ze strony biznesu.

Podsumowując, dorobek dydaktyczny, organizacyjny i popularyzujący badania naukowe oraz świadczący o współpracy międzynarodowej jest interesujący, choć przeciętny, i do tej pory nie został wyróżniony nagrodami w tych obszarach. Dorobek dydaktyczny Habilitanta jest spójny z jego wiodącymi zainteresowaniami badawczymi. Posiada też doświadczenie w pełnieniu funkcji promotora pomocniczego, które zaowocowało publikacjami z doktorantkami. Dorobek ekspercki i popularyzatorski dr Habilitanta zasługuje na aprobatę. Jest ukierunkowany na działania w obszarze psychologii organizacji oraz w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, skierowany jest do specjalistów i kadry menedżerskiej. Szczególnie wysoko należy ocenić jego umiejętność współpracy w zespołach, zarówno we współpracy z innymi naukowcami, jak również jako ekspert w obszarze biznesu. Dzięki jego zaawansowanym kompetencjom metodologicznym i statystycznym jest zapraszany do zespołów w projektach realizowanych we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i międzynarodowych. Również zaowocowało to powierzeniem roli redaktora statystycznego w czasopiśmie *Health Psychology Review*. Te osiągnięcia wskazują na znaczące możliwości rozwoju i progresywnego nabywania doświadczenia w aktywności naukowej.

5. Konkluzja

Dr Paweł Jurek przedstawił dorobek naukowy, który jest niejednoznaczny. Przedstawione do oceny samodzielnie przygotowane dzieło naukowe nie stanowi znaczącego wkładu w rozwój dyscypliny psychologia. Habilitant w niewystarczającym stopniu zaprezentował samodzielność w podejmowaniu i rozwiązywaniu psychologicznych problemów naukowych. Świadczy o tym skromny dorobek naukowy, w którym jest wiodącym autorem, nie wykazał wystarczających kompetencji w pozyskiwaniu środków na badania ze źródeł zewnętrznych. Równocześnie należy odnotować fakt, że Kandydat ma istotny wkład w tworzenie nowej wiedzy jako ekspert w obszarze analizy danych. Publikuje we współautorstwie w obiegu międzynarodowym, a te publikacje są rozpoznawalne. Jego współpraca międzynarodowa rozwija się. Natomiast osiągnięcia dydaktyczne i organizatorskie, a także popularyzujące naukę o zasięgu krajowym należy uznać za przeciętne.

Z uwagi na przytoczone w powyższej recenzji argumenty, muszę stwierdzić, że **dorobek naukowy dr Pawła Jurka, uzyskany po otrzymaniu stopnia naukowego doktora, oceniony wg kryteriów zawartych w Rozporządzeniu MNiSW z dnia 1 września 2011 r. w odniesieniu do obszaru nauk społecznych w dyscyplinie psychologia, w szczególności wskazana do oceny jako osiągnięcie naukowe monografia *Diagnoza kompetencji pracowników. Model kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych* nie stanowi znaczącego wkładu Autora w rozwój psychologii, a tym samym nie spełnia kryteriów określonych w art. 16 ust. 1 i 2 Ustawy z 14 marca 2003 z późniejszymi zmianami.**

W związku z tym zwracam się do Rady Naukowej Instytutu Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego o odrzucenie wniosku o nadanie dr. Pawłowi Jurkowi stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie psychologia.

Gdańsk, 7 grudnia 2019

Beata A. Barwińska