



Warszawa 21.01.2020

prof. zw. dr hab. G. Wieczorkowska- Wierzińska  
Kierownik Katedry  
Psychologii i Socjologii Zarządzania  
Wydział Zarządzania UW

## Ocena dorobku w postępowaniu habilitacyjnym dr. Pawła Jurka [Uniwersytet Gdański Instytut Psychologii]

Struktura recenzji odpowiada wymogom ustawowym, zaś zastosowane kryteria przedstawię w kolejności wynikającej z rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 roku. Składa się ona z 4 części:

1. skrótowym przedstawieniu sylwetki Habilitanta
2. ilościowej oceny osiągnięć naukowobadawczych, dydaktycznych i popularyzatorskich wzorowanej na rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 roku,
3. merytorycznej oceny dorobku naukowego Habilitanta
4. konkluzji

### Sylwetka Habilitanta

Dr Paweł Jurek jest wychowankiem prof. Mieczysława Cioska, pod którego kierunkiem napisał zarówno pracę magisterską pod tytułem : „Stres i wypalenie zawodowe u nauczycieli” jak i pięć lat później rozprawę doktorską „Ewaluacja wybranych metod oraz narzędzi diagnozy i oceny kompetencji zawodowych”. Pracuje na stanowisku adiunkta w Instytucie Psychologii, Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. O swojej specyfice Habilitant pisze w następujący sposób:

- „ Od początku mojej aktywności zawodowej zajmuję się pomiarem i rozwojem kompetencji pracowników, zarówno w obszarze naukowo-badawczym, jak i praktycznym, doradzając różnym firmom i instytucjom.
- Najważniejszym obszarem mojej pracy naukowo-badawczej jest pomiar kapitału ludzkiego w organizacjach oraz tworzenie narzędzi psychometrycznych wspomagających trafne decyzje w obszarze HR.
- Tematowi zastosowania zaawansowanych metod badawczych w psychologii pracy i organizacji chciałbym poświęcić się również w przyszłości’.

## Ilościowa ocena dorobku Habilitanta

Habilitant bardzo dużo publikuje firmując swoim nazwiskiem aż 44 publikacji od czasu uzyskania doktoratu – co daje średnio około 4(!) różnych publikacji rocznie.

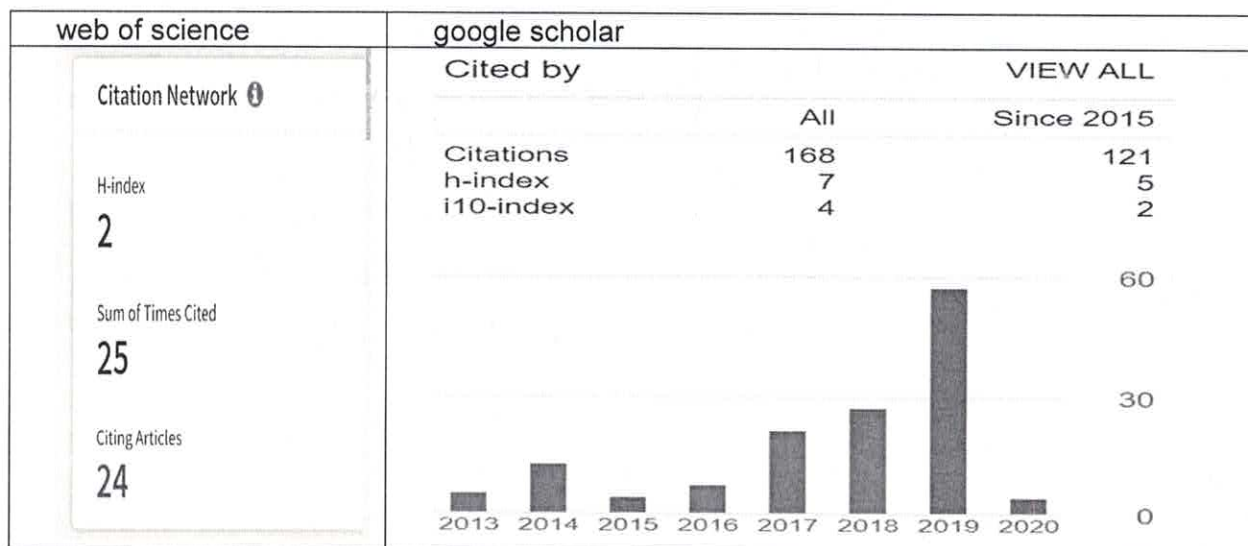
Na tej liście znajduje się

- A. 5 (!) monografii (samodzielnych i jako współautor)
- B. 9 publikacji w czasopismach z części A wykazu MNiSW,
- C. 16 artykułów z części B wykazu MNiSW,
- D. 7 rozdziałów w publikacjach zwartych w języku polskim lub angielskim,
- E. 3 opracowania metod diagnostycznych oraz
- F. 4 artykuły popularnonaukowe

(razem 18,484 IF, 613 pkt., zgodnie z przedstawionym wykazem opublikowanych prac naukowych).

### **A. liczba cytowań publikacji według bazy Web of Science/indeks Hirscha opublikowanych publikacji według bazy Web of Science**

W bazie Web of Science są cytowane 24 artykuły, które były cytowane 25 razy co daje H-index 2. Biorąc pod uwagę, że w dorobku Habilitanta jest aż 5 monografii duże bardziej miarodajne są wskaźniki z google search, które dają 168 cytowań i h-index=7 ( patrz tabela poniżej) .



### **B. Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach**

Habilitant kierował dwoma projektami badawczymi oraz był podwykonawcą w czterech projektach NCN- w których był odpowiedzialny za zaprojektowanie i wykonanie analiz statystycznych.

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

Habilitant był autorem lub współautorem 30 wystąpień, w tym 13 referatów na konferencjach o zasięgu ogólnopolskim i 17 międzynarodowym. Ponadto pełnił funkcję przewodniczącego komitetu organizacyjnego międzynarodowej konferencji.

### **D. *Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism.***

Habilitant pełni funkcję Statistical Editor w czasopiśmie *Health Psychology Report*.

### **E. *Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych***

Habilitant jest członkiem:

1. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP),
2. Psychometric Society
3. International Association for Computerized Adaptive Testing (IACAT).

### **F. *Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki***

Habilitant prowadzi zajęcia nie tylko w swoim podstawowym miejscu pracy, jakim jest Instytut Psychologii UG ale także w SWPS, Akademii im. L. Koźmińskiego i Politechnice Gdańskiej.

Uczy następujących przedmiotów :

- „Wprowadzenie do audytu kompetencyjnego”;
- „Zarządzanie kompetencjami pracowników”;
- „Konstruowanie narzędzi oceny kompetencji zawodowych”.

### **G. *Recenzowanie projektów międzynarodowych lub krajowych oraz publikacji w czasopismach międzynarodowych i krajowych***

Z racji swoich psychometrycznych kompetencji Habilitant recenzuje wiele artykułów naukowych.

## **Merytoryczna ocena dorobku naukowego**

Dorobek publikacji Habilitanta jest ogromny – nie będę go tu streszczać, bo Habilitant zrobił to bardzo sprawnie w swoim autoreferacie. Ocena jakościowa też wymaga wyspecyfikowania kryteriów – użyję moich prywatnych, bo te narzucone przez ustawodawcę nie korespondują z moją wizją wartości nauki ( np. ja nagradzałabym tych, co publikują tylko wtedy gdy mają do przekazania bardzo ważny komunikat).

Moje wymiary oceny to:

1. wkład Habilitanta w rozwój dyscypliny
2. rzetelność naukowa
3. innowacyjność

Ocenię to „ilościowo” na skali od 1 do 10 wraz z uzasadnieniem .



## wkład w rozwój dyscypliny: 10 punktów na 10 możliwych

Zadałam sobie pytanie, jak wyglądałaby nasza dyscyplina bez dorobku Habilitanta ? Rzadko kiedy można tak precyzyjnie wykazać, jak wiele byśmy stracili. Po pierwsze nie mielibyśmy kilku narzędzi pomiarowych (oryginalnych i adoptowanych). Nie wiem czy wymienię wszystkie, ale spróbuję. Oryginalne narzędzia pomiarowe to:

1. **Indeks Stresorów Organizacyjnych** wynikających z Roli Zawodowej (ISO-RZ) mierzący częstotliwość występowania 4 grup stresorów organizacyjnych w miejscu pracy: przeciążenie, konflikt, wieloznaczność oraz niski prestiż roli<sup>1</sup>.
2. **Skala SAT-20**, mierząca 4 czynniki satysfakcji zawodowej: możliwości rozwoju zawodowego, relacje z innymi, rodzaj wykonywanych zadań oraz wynagrodzenie i benefity<sup>2</sup> korelujące silnie z przywiązaniem do organizacji oraz zaangażowaniem w pracę<sup>3</sup>.
3. **Skala SENO**, służąca do pomiaru nasilenia pozytywnego i negatywnego emocjonalnego nastawienia pracowników wobec organizacji<sup>4</sup>.
4. **Siedmiowymiarowy Kwestionariusz Osobowości (SKO)**<sup>5</sup> służący do pomiaru osobowościowych predyspozycji zawodowych. Został on walidowany na grupie 5580 pracowników i osób ubiegających się o pracę. Habilitant wykazał związek wybranych wymiarów osobowości z poziomem kompetencji obserwowanych podczas sesji Assessment Center.

Zaadaptowane narzędzia pomiarowe to:

1. **Skala Poczucia Rozszerzenia Ja w Miejscu Pracy (PRJMP)** opracowana przez Kevina McIntyre i jego wsp. mierząca poczucie rozwoju osobistego będącego konsekwencją wykonywania powierzonych zadań, zaangażowania się w różne przedsięwzięcia zawodowe oraz możliwości współpracy z kompetentnymi ludźmi w miejscu pracy. Wyniki tej skali pozytywnie korelują z satysfakcją z pracy, zaangażowaniem w pracę oraz afektywnym przywiązaniem do organizacji<sup>6</sup>;
2. **Skala Czterech Form Milczenia Pracowników** Knolla i von Dicka –mierząca nasilenie 4 powodów milczenia gdy np. przełożeni działają w niewłaściwy, nieefektywny lub niemoralny sposób<sup>7</sup>;
3. **Skala Klimatu Przeciążenia Pracą** Mazzetti'ego, Schaufeli'ego i Depola mierząca stopień akceptacji dla pracy w godzinach ponadwymiarowych – bez dodatkowego wynagrodzenia – jako warunku osiągnięcia sukcesu zawodowego. Wyniki w tej skali dodatkowo korelują z utratą kontroli nad pracą, postrzeganiem

<sup>1</sup> (Jurek, 2016)

<sup>2</sup> (Jurek, 2017b)

<sup>3</sup> (Jurek, 2017b)

<sup>4</sup> (Jurek, Adamska, 2017)

<sup>5</sup> (Jurek, Olech, 2017)

<sup>6</sup> (Besta, Jurek, 2017)

<sup>7</sup> (Adamska, Jurek, 2017)

organizacji jako opresyjnej oraz z wypaleniem zawodowym i intencją do odejścia z pracy<sup>8</sup>;

4. **Skala Klimatu Zaufania w Organizacji** Zaka, Nowacka i Parkinsona, mierząca m.in. zaufanie do przełożonego .

Brak pracy Habilitanta obniżyłby wartość prac co najmniej 4 badaczy ( wymieniam tylko kierowników grantów, w których pracował Habilitant , gdyby dołożyć wszystkich współautorów publikacji lista ta byłaby o wiele dłuższa :

- dr hab. Tomasz Besty testujące złożone modele relacji między przynależnością do wielu grup społecznych, przekonaniem o skuteczności grupy, postrzeganą niesprawiedliwością, identyfikacją z grupą, fuzją społeczną oraz tendencją do działań zbiorowych;
- dr Nataszy Kosakowskiej-Berezeckiej, badającej spostrzeganie kobiet i mężczyzn w rolach zgodnych i niezgodnych z płcią
- dr hab. Małgorzaty Lipowskiej, analizującej konsekwencje stylów karmienia dzieci
- dr. hab. inż. Joanny Różyckiej-Tran, analizujące zrealizowane w kilkudziesięciu krajach badania przekonania społecznego, że życie to gra o sumie zerowej.

Najślabszym ogniwem badań psychologicznych nie jest brak teorii lecz brak dobrych operacjonalizacji. **Pomiar jest naszym największym wyzwaniem**, więc nic dziwnego, że doceniam starania Habilitanta Czas samotnych badaczy już dawno przeminął, więc BARDZO wysoko oceniam prace zespołowe Habilitanta.

Przyznaję 10 punktów na 10 możliwych.

**Rzetelność naukowa: 10 punktów na 10 możliwych**

Publikacja stanowiąca główne osiągnięcie Habilitanta zatytułowana **"Diagnoza kompetencji pracowników. Modele kompetencji uniwersalnych, menedżerskich i handlowych"** wydana przez Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego jest bardzo wartościową pozycją. Zgadzam się tym samym z recenzjami wydawniczymi prof. dr hab. Augustyna Bańki i prof. dr hab. Sylwiusza Retowskiego.

Jest to przykład bardzo dobrego uporządkowania ważnego obszaru wiedzy polegającego na przedstawieniu nie tylko modelu kompetencji uniwersalnych, ale także modeli specjalistycznych kompetencji:

- **menedżerskich** (przejawiających się w zarządzaniu: (1) realizacją zadań, (2) zespołem ;(3) pracownikiem (4) sobą;
- **handlowych** (przejawiających się w : (1). nawiązywanie i budowanie relacji z klientami, (2) orientacji na klienta oraz (3) umiejętnościach sprzedażowe).

Te dwa ostatnie modele były już przedmiotem dyskusji na prowadzonym przeze mnie seminarium doktoranckim. Habilitant jest wybitnym specjalistą w zakresie psychometrii – w pełni wiernym wypracowanym przed dziesięcioleciaми standardami, choć idącym z

<sup>8</sup> (Piotrowski, Jurek, 2019)



najnowszymi trendami – polegającymi na masowym i w mojej odosobnionej opinii bardzo często bezrefleksyjnym stosowaniu modelowania strukturalnego.

## Innowacyjność: 5 punktów na 10 możliwych

Nie wiem, czy jeżeli ktoś otrzymuje 10 /10 w skali rzetelności naukowej a więc skali spełniania standardów wypracowanych przez naukę może być jednocześnie innowacyjny czyli poszukujący nowych paradygmatów. Można sądzić, że narzędzia psychometryczne oparte na samopisie okazały się być w nauce ślepą uliczką, czego dowodem jest brak istotnego postępu w psychometrii w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, ale **choć samopis to bardzo niedoskonałe narzędzie pomiaru jest jednak lepszy niż brak narzędzi** (tak jak użycie kiepskiej maszyny do szycia jest lepsze niż szycie garnituru ręcznie<sup>9</sup>). Niedoskonałości pomiaru to problem, który dyskwalifikuje nasze wyniki tylko wówczas, kiedy ich nie dostrzegamy. Jeżeli zdajemy sobie sprawę z nieuniknionych zniekształceń, którym podlegają nasze samopisy, możemy starać się o dokonanie odpowiednich korekt. Ale nie zwalnia badaczy z poszukiwania nowych innowacyjnych form pomiaru.

Zabrakło mi w dorobku Habilitanta prób przewyższania ograniczenia pomiaru kwestionariuszowego. Parę przykładów: Większość skal psychologicznych składa się ze zdań oznajmujących „jednokierunkowych”, co powoduje, że wynik zależy od response style np. przejawiającym się w tendencji do potakiwania. Gdy analizujemy związki między zmiennymi zniekształcenie związane z response style nie jest wielkie ( korelacje między zmiennymi są po prostu trochę wyższe), ale dla diagnozy kompetencji Kowalskiego uwzględnienie stylu odpowiadania jest ważne. A oczywiście najlepiej jest budować skale składające się z wyborów między opcjami . W wielu analizach <sup>10</sup> pokazaliśmy, że dane skal zbudowanych ze zdań jednokierunkowych wymagają ipsatyzacji ( np. centrowania wobec środka skali wybranego w swoich odpowiedziach przez danego respondenta). Nie znalazłam też w dorobku Habilitanta informacji o konieczności czyszczenia zbiorów danych pod kątem odsiania fałszywych respondentów ( np. klikających odpowiedzi w czasie krótszym niż czas potrzebny na przeczytanie pytania<sup>11</sup>). Brakowało mi prób zestawiania odpowiedzi na pytania z pomiarami fizjologicznymi.

Te kilka uwag krytycznych ma raczej na celu pokazanie, że w niektórych momentach Autor mógł pójść innym tropem, choć trudno od kogokolwiek wymagać, aby akurat podążał ścieżkami, które wyobraża sobie potencjalny recenzent. Mam jednak nadzieję, że w dalszej pracy otworzy się na nowe technologie pomiaru, które WRESZCIE np. pozwalają na zastosowania zbiorów rozmytych w pomiarze psychologicznym. W obszarze innowacyjności przyznaję Habilitantowi 5 punktów za szerokość zastosowań wiedzy psychometrycznej, bo wymagała ona każdorazowo od Habilitanta zapoznania się z nową subdyscypliną badań.

<sup>9</sup> Gilbert, 2007

<sup>10</sup> np. Wieczorkowska i Karczewski, 2019

<sup>11</sup> Wieczorkowska, Król i Wierziński, 2016

## **Konkluzja**

Uważam, że cały dorobek Habilitanta spełnia ustawowe kryteria i jest ilościowo NADMIAROWY w stosunku do typowego dorobku habilitacyjnego w psychologii. Główne osiągnięcie naukowe jest solidne empirycznie, bardzo potrzebne dla uporządkowania naszej wiedzy w tej dyscyplinie. Tak jak wykazałam wcześniej, gdyby usunąć wszystkie prace Habilitanta strata dla dyscypliny byłaby WYJĄTKOWO duża.

Nie mam najmniejszych wątpliwości, że dr Paweł Jurek kwalifikuje się w pełni, aby zostać samodzielnym pracownikiem naukowym i uzyskać stopień doktora habilitowanego

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.A smaller, more compact handwritten signature in black ink, similar in style to the larger one above.

