

Dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. UKW
Instytut Psychologii
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Recenzja osiągnięcia naukowego oraz pozostałego dorobku naukowego, dydaktycznego i popularyzatorskiego w związku z ubieganiem się o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego dr Kamili Wojdyło

1. Informacje ogólne o Habilitantce

Dr Kamila Wojdyło uzyskała tytuł magistra psychologii na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu w 2000 roku. Stopień doktora w zakresie psychologii uzyskała w roku 2005 na Wydziale Psychologii w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Zatrudnienie rozpoczęła jako psycholog praktyk. Przez 8 lat pracowała w poradni psychologicznej w Guben (Niemcy), początkowo jako psycholog, później jako kierownik poradni. Następnie pracowała w krajowych poradniach psychologicznych i terapeutycznych a także jako biegły sądowy. Od roku 2008 dr Wojdyło łączy pracę naukową z praktyką psychologiczną. W jednostkach naukowych na stanowisku adiunkta Habilitantka pracuje od 2008 roku, najpierw w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego a od 2014 roku w Instytucie Psychologii Polskiej Akademii Nauk w Warszawie.

2. Ocena osiągnięcia naukowego Habilitantki wskazane jako odpowiadające treści art. 16. ust.1 i 2 Ustawy i ocena Jej wkładu w rozwój dyscypliny naukowej.

Dokumentacja przedstawiona w postępowaniu habilitacyjnym dr Kamili Wojdyło dotycząca dorobku naukowego, w tym osiągnięcia głównego oraz dorobku dydaktycznego, organizacyjnego i popularyzatorskiego jest kompletna i w pełni umożliwia jego ocenę.

Jako główne osiągnięcie naukowe dr Kamila Wojdyło przedstawia cykl publikacji tematycznie spójny dotyczący problematyki uzależnienia od pracy. Osiągnięcie naukowe zatytułowane *Uzależnienie od pracy (work craving) - koncepcja, tryby samoregulacji oraz implikacje teoretyczne i praktyczne*, obejmuje 10 publikacji w czasopismach naukowych, w tym trzy znajdujące się na liście JCR (*Plus One, Journal of Behavioral Addictions*) oraz jeden z listy ERIH (*Basic and Applied Social Psychology*). Pozostałe 6 artykułów zostało opublikowanych w czasopismach psychologicznych uznawanych za ważne dla rozwoju i upowszechnienia wiedzy z dyscypliny psychologia (*Polish Psychological Bulletin, Roczniki Psychologiczne, Nauka, Studia Psychologiczne, Przegląd Psychologiczny*) obecne na liście B czasopism punktowanych MNiSW. W czterech artykułach dr Wojdyło jest jedynym autorem, w pozostałych jest współautorem, występującym jako pierwszy autor (jednej publikacji jest współautorem wskazanym na drugim miejscu). Oświadczenia współautorów, jakkolwiek nie wskazują procentowego udziału każdego z nich w poszczególnych etapach prac badawczo-edytorskich, to pozwalają wnioskować o znaczącym (co najmniej 50% - jak pisze Habilitantka), a czasami dominującym udziale dr Wojdyło we wkład teoretyczny, metodologiczny i empiryczny publikacji.

Publikacje stanowiące osiągnięcie naukowe obejmują konceptualizację konstruktu psychologicznego uzależnienia od pracy wraz z jego empirycznym wsparciem. Habilitantka

bada uwarunkowania oraz skutki, głównie zdrowotne, uzależnienia od pracy. Jednym z najważniejszych celów wszystkich przeprowadzonych badań jest ustalenie przyczyn i mechanizmu uzależnienia od pracy. W cyklu publikacji można znaleźć także trzy teksty teoretyczne i polemiczne. Artykuły analizowane chronologicznie ukazują zmiany i postęp w rozumieniu i konceptualizacji konstruktów uzależnienia od pracy.

W najwcześniejszej pracy z roku 2009 dr Wojdyła wraz z współautorką, weryfikuje przypuszczenie o obniżonej kontroli działania u osób uzależnionych od pracy. Rzetelnie przeprowadzone badania potwierdzają objaśniającą rolę dominującej orientacji na stan (szczególnie w sytuacji porażki oraz czynności przyjemnych) wśród pracoholików w porównaniu do osób niezależnych od pracy, które niezależnie od sytuacji uzyskują wyniki wskazujące na orientację na działanie. Jakkolwiek nie jest to nowe spojrzenie na czynniki pracoholizmu (wcześniej o trudnościach w oderwaniu się od bieżącej czynności pracy we wszystkich wymiarach: poznawczym, behawioralnym oraz trudności w podejmowaniu i trwaniu w czynnościach przyjemnych pisali np. Spence, Robins czy Robinson) to w tym badaniu wskazano na znaczenie orientacji na stan czyli słabą siłę woli, jako czynnik sprzyjający trwaniu w dezadaptacyjnych zachowaniach w pracy. Osadzenie uzależnienia się od pracy w paradygmacie poznawczych uwarunkowań osobowościowych (teorii samoregulacji Khula) poszerza perspektywę rozumienia zjawiska pracoholizmu stanowiąc tym samym wkład w rozwój dyscypliny.

Kolejny artykuł, napisany z tą samą co wcześniejszy współautorką poświęcony jest dystalnym determinantom uzależnienia od pracy, których upatruje się w postawach rodzicielskich w rodzinie pochodzenia. Ten czynnik został zoperacjonalizowany jako retrospektywne doświadczenie postaw rodzicielskich. Zasadne jest stawianie hipotezy o niższym poziomie poczucia wartości oraz niskich kompetencjach emocjonalnych osób z doświadczeniami pozabezpiecznej postawy rodzicielskiej w rodzinie generacyjnej. Autorki weryfikowały tę hipotezę także w kontekście płci osoby doświadczającej pracoholizmu oraz postawy rodzicielskiej osobno matki i ojca. Te badania wpisują się w rozważania nad odległymi i poza osobowościowymi, tu społeczno- kulturowymi czynnikami uzależnienia od pracy. Badania prowadzono wśród osób w wieku 18- 23 lata. Jakkolwiek badani w okresie późnej adolescencji winni mieć zrealizowane zadania określenia własnej tożsamości także zawodowej, wyznaczone cele kariery oraz zadanie wdrożenia się w rolę zawodową (Super, 1953) to z opisu próby nie wynika czy rzeczywiście tak jest. Być może badani nie byli jeszcze w rolach zawodowych albo byli krótko, więc ocena własnego stylu pracy jest niemożliwa. W takiej sytuacji to badanie odnosiłoby się do określonych aspiracji albo wyobrażeń siebie w pracy co może nietrafnie opisywać zachowanie w pracy. Podobnie jak dużym błędem dokładności pomiaru jest analiza retrospektywna postaw rodzicielskich, których wspomnienie jest przefiltrowane przez aktualne doświadczenia oraz różne procesy zniekształceń poznawczych. Niemniej mimo tych słabości sam cel badań jest wartościowy. Podłużny model badań wymagałby niewspółmiernie wyższych kosztów i mógłby zakończyć się niepowodzeniem. Ostrożność wnioskowania została zachowana, bowiem autorki wskazują na badanie tendencji do uzależniania się od pracy a nie na uzależnienie od pracy. Wyniki regresji wielokrotnej wskazują na niewielką wartość wyjaśniającą pamiętaną postawy rodzicielskiej; niewykluczone, że powyższe czynniki (odwołanie się do odległych wspomnień oraz tendencja do uzależnienia w pracy) mogą zniekształcać pomiar. Te badania mimo pewnych słabości można uznać jako wartościowe ponieważ jako pierwsze w badaniach polskich pokazały odległe znaczenie postaw nadmiernych wymagań a także poziom akceptacji oraz doświadczanej autonomii jako powiązane z tendencją do

uzależnienia od pracy, co zostało słusznie zinterpretowane jako czynnik uruchamiający mechanizm zaradczy jakim jest kompulsywne pracowanie.

Kolejne trzy artykuły: *Work craving: A conceptualization and measurement* (2013), *Work craving: teoria uzależnienia od pracy* (2013) oraz *Pracoholizm: Poznawczo-behawioralny model psychoterapii* (2013) stanowią podsumowanie dotychczasowych badań Habilitantki nad konceptualizacją nowego modelu uzależnienia od pracy, nazwania zjawiska jako pożądanie pracy (*work craving*) oraz opracowania narzędzia pomiaru oraz modelu psychoterapii osób uzależnionych od pracy. Pierwszy tu wymieniony, w mojej ocenie najważniejszy, poświęcony jest koncepcji uzależnienia od pracy – *work craving* oraz konstrukcji kwestionariusza do jego badania. Uzależnienie od pracy jest tu rozumiane jako konstrukt obejmujący, poza obsesyjno-kompulsywnym komponentem nadmiarowego obciążania się pracą dwa dodatkowe, hedonistyczny oraz poznawczy. Badania przedstawione w artykule zostały przeprowadzone w ramach międzynarodowego projektu badawczego i odnoszą się do źródeł nadmiernego obciążenia pracą. Uzasadniono teoretycznie i empirycznie, że deficyty samoregulacji emocjonalnej oraz stawianie nierealistycznych wymagań (neurotyczny perfekcjonizm) są czynnikami uzależnienia. Kompulsywny styl pracy nie jest źródłem satysfakcji ale sposobem kompensacji albo radzenia sobie z niskim poczuciem własnej wartości co daje emocje pozytywne oraz redukuje negatywne w sytuacjach odstawiennych. Emocje pełnią funkcję nie tyle regulacji zachowań związanych z pracą ale z poczuciem wartości pracownika.

Takie ujęcie nawiązuje do modeli uzależnień substancjonalnych, poszerza rozumienie mechanizmu uzależnienia o czynniki osobowościowe, w aspekcie procesów emocjonalno-motywacyjnych i poznawczych. Wielokrotnie w tym tekście oraz w kolejnym wskazuje się na kompensacyjną, ochronną i zaradczą funkcję przymusowego stylu pracy oraz wyznaczania sobie neurotycznych standardów pracy. Tak przedstawiona konceptualizacja uzależnienia od pracy nazwana pojęciem pożądanie pracy- *work craving*, stanowi nową propozycję wzbogacającą wiedzę o mechanizmach obsesyjno-kompulsywnej pracy o dwa wymiary, poznawczy oraz emocjonalny oraz ich funkcje. Wcześniejsze publikacje jakkolwiek wskazują na czynniki samooceny, poznawcze i emocjonalne ale raczej w kontekście współwystępowania a nie całościowego modelu objaśniającego mechanizm wchodzenia i trwania w uzależnieniu od pracy. Nowa konceptualizacja zjawiska *work craving* niewątpliwie stanowi wkład w rozwój nauki.

W ramach tego projektu badawczego skonstruowano czteroczynnikową skalę do pomiaru pożądania pracy *Work Craving Scale*. Sprawdzono jej strukturę czynnikową oraz dokonano analizy trafności w trzech niezależnych próbach, wśród zdywersyfikowanej zawodowo próbie polskich pracowników. Trafność modelu potwierdzono jako zgodną z narzędziem własnym, istniejącym już kwestionariuszem WART oraz w porównaniu do innych konstruktów zbieżnych teoretycznie (depresją, i ruminacją). Modele mediacyjne wykorzystane do weryfikacji trafności narzędzi wskazują na relację między komponentami *work craving*. Potwierdzono obsesyjno-kompulsywny stylu pracy jako czynnik bezpośredni ale i mediator zależności między komponentami hedonistycznymi i poznawczym a zdrowiem i wypaleniem zawodowym a samoocena okazała się istotnym czynnikiem związanym z różnymi komponentami *work craving* co jest ważnym wsparciem dla modelu. Autorzy wykazali odrębność konstruktu *work craving* wobec wcześniejszych konceptualizacji np. wobec teorii Robinsona, wykorzystując 5 czynnikowy kwestionariusz WART. WCS w porównaniu do WART powiększa wartość wariacji wyjaśnionej doświadczenia ruminacji (o 8 %) oraz samooceny (o 4%). Konstrukcja narzędzia pomiaru dla nowego konstruktu

psychologicznego jest wartościowa, świadczy o staranności Habilitantki w opisie i weryfikacji modelu, jej biegłości psychometrycznej oraz troski o rozwój psychologii stosowanej w tym obszarze.

Prawdopodobnie, aby przybliżyć czytelnikom nieanglojęzycznym oraz psychologom praktykom model *work craving* został on ponownie omówiony w artykułach w języku polskim: *Work craving: teoria uzależnienia od pracy* (2013) oraz *Pracoholizm: Poznawczo-behawioralny model psychoterapii* (2013). Dodatkowo w drugim tekście Habilitantka omawia mechanizm uzależniania i wskazuje kroki postępowania psychoterapeutycznego dla tej grupy pacjentów/klientów. Opracowanie poznawczo-behawioralnego modelu pomocy psychologicznej osobom uzależnionym pracy należy uznać za wartościowe naukowo oraz istotne dla psychologii stosowanej.

Autorka konsekwentnie w wielu swoich pracach dąży do czystości pojęciowej i konceptualnej pojęcia pracoholizmu czemu dała wyraz w polemicznym artykule *Pracoholizm. Istota konstruktów i trafność nomenklatury jako aktualne problemy badań nad zjawiskiem. Komentarz do Staszczuk i Tokarz* (2015). Oceniam pozytywnie konsekwencję Habilitantki w polemicznej postawie wobec operacjonalizacji uzależnienia od pracy ujmującej tylko niektóre komponenty zjawiska oraz wobec zdrowej postaci pracoholizmu (entuzjastycznego pracoholizmu) czemu daje wyraz w zasadzie we wszystkich publikacjach (w także na łamach *Polish Psychological Bulletin* z 2015) wskazując na kompensacyjną a nie przyjemnościową funkcję uzależnieniowego stylu pracy.

Odmienną naturę zaangażowania w pracy w postaci uzależnienia od pracy oraz zdrowego zaangażowania w pracy pokazuje w kolejnym artykule napisanym we współautorstwie z badaczami z Uniwersytetu w Trier w Niemczech pt. *Live to work or love to work: work craving and work engagement* (2014). Czynnikiem różnicującym konsekwencje zdrowotne pozytywnego i negatywnego zaangażowania w pracy jest odmienna funkcja procesów emocjonalno-motywacyjnych. Tę hipotezę weryfikowano w ramach polsko-niemieckiego projektu badawczego w obu krajach. Za pomocą modelowania równań strukturalnych wykazano deficyty emocjonalnej regulacji (zarówno w regulacji odpoczynku jak i motywacji, działania i powstrzymywania się) jako istotnie związane ze zdrowiem przez aktywację uzależnieniowego stylu pracy ale nie przez aktywację stylu zaangażowanego. Słusznie stwierdzono, że deficyty emocjonalne pociągają za sobą odmienne skutki zdrowotne ale poprzez odmienne czynniki tłumiące. Zgodnie z koncepcją kontroli działania Khula uzależnienie od pracy tłumi częściowo relację między deficytami samoregulacji odpoczynku i gorszego zdrowia natomiast zaangażowanie w pracę jest supresorem w relacji regulacji pobudzenia do działania i zdrowia. Pewnym ograniczeniem tych badań jest próba badawcza, którą stanowią nauczyciele czyli grupa pod wieloma względami homogeniczna, zatem uzyskane wyniki jakkolwiek odnoszą się do dość stabilnych mechanizmów osobowościowych nie pozwalają na ich szeroką generalizację.

Zaprezentowany tu problem badawczy został powtórzony w kolejnych badaniach w procedurze badań podłużnych (*half longitudinal*) i opublikowany w artykule *Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I am ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation and health*. Metodą modelowania równań strukturalnych ustalono mediacyjną (częściowo) rolę uzależnienia w pracy między orientacją na działanie a zmianą w czasie doświadczanego zdrowia. Nie stwierdzono mediacyjnej roli samopoczucia w relacji między orientacją na działanie w sytuacji porażki a zmianą poziomu uzależnienia od pracy. Badanie podłużne mimo, że nie w pełnej procedurze, jest istotnym wkładem w ustalenie przyczyn uzależnienia i zdrowia i wskazuje na kierunek od uzależnienia do zdrowia

a nie odwrotnie. Badania w procedurze pomiaru podłużnego są rzadko prowadzone dlatego należy zauważyć ich wartość w określeniu następstwa czasowego a więc wyjaśnienia mechanizmu powstawania oraz skutków uzależnienia.

Najnowszy artykuł z 2017 roku (*The firepower of work craving: when self-control is burning under the rubble of self-regulation*) także napisany we współautorstwie z N. Bauman i J. Khulem stanowi kolejny krok w dopełnieniu wiedzy o mechanizmach uzależnienia i zaangażowania w pracy. Tak jak w poprzednich badaniach podstawą jest teoria samoregulacji Khula. W tym artykule Autorzy dowodzą, że uzależnienie od pracy jest pozytywnie związane z niską regulacją emocjonalną oraz wysoką kontrolą działań, w przeciwieństwie do zaangażowania w pracę, które wiąże się z wysoką samoregulacją (celów, motywacji i emocji) i wysoką kontrolą działania. Testowano moderowane (wysoką kontrolą) modele mediacyjne (mediator: uzależnienie od pracy lub zaangażowanie) samoregulacji emocjonalnej oraz stresu psychologicznego. Już same modele moderacji pokazują nową ważną funkcję samokontroli i samoregulacji jako czynników stylu pracy, gdzie wysoka samokontrola działania sprzyja zaangażowaniu szczególnie gdy samoregulacja motywacji, emocji jest silna. Samoregulacja emocji w mechanizmie zaangażowania w pracy nie jest tak istotna jak samokontrola, co także stanowi ważny nowy wynik badawczy. Natomiast uzależniający styl pracy rośnie wraz z ze wzrostem deficytów samoregulacji emocjonalnej silniej u osób z wysoką kontrolą działania. Daje to pełniejszy obraz natury pracoholizmu, który jest efektem współwystępowania określonego układu czynników, słabej wewnętrznej regulacji celów, motywacji, emocji, oraz silnej kontroli działania eliminującej cele alternatywne mimo ich sytuacyjnej adekwatności.

Już we wcześniejszych badaniach z lat 2009, 2013 i 2016 wykorzystywano model Kuhla do wyjaśniania natury uzależnienia, jednak w tych badaniach wykorzystano narzędzie (VCI) do pomiaru samoregulacji i samokontroli co pozwoliło na poszerzenie wnioskowania nie tylko o mechanizm regulacji emocjonalnej (jak w przypadku AOS) w partykularnych sytuacjach (np. porażki) ale także zdolności do regulacji celów oraz odporności na cele konkurencyjne (samokontrola działania). Wartościowym efektem tych badań jest ujawnienie odmienności działania obu mechanizmów regulacyjnych w zależności od funkcji pracy: szukania potwierdzenia własnej wartości albo radości pracy.

W wielu kolejnych badaniach np. 2013 i 2014 udowodniono brak związku pracoholizmu od godzin spędzanych w pracy. Po raz kolejny udowodniono ważną kwestię konceptualną uzależnienia od pracy, które należy utożsamiać z nieadaptacyjnym stylem pracy a nie nadmiarowym czasem pracy.

Jako pewną słabość w wypowiedziach Habilitantki traktuję wielokrotne zamienne używanie pojęć zaangażowania w pracy i pasji pracy (patrz autoreferat). Mam wątpliwości czy samo silne zaangażowanie w pracy a nawet doświadczanie pozytywnych emocji stanowią warunki wystarczające do używania pojęcia pasji pracy. Dualistyczny model pasji Roberta Valleranda oraz badania z tego zakresu wskazują, że istotą pasji jest internalizacja czynności pasji jako części swojej tożsamości czego nie musi być w zaangażowaniu w pracę (np. Birkeland, Buch, 2015; Vallerand, Lafrenière, 2012). Zatem synonimiczne ujmowanie pasji i zaangażowania nie jest zasadne.

Podsumowując, zaprezentowany cykl publikacji jest jednorodny i spójny tematycznie. Stanowi solidny wkład w konceptualizację uzależnienia od pracy jako *work craving*. Co ważniejsze model *work craving* pokazuje mechanizmy leżące u podstaw tego stylu pracy. Mocnym argumentem wspierającym koncepcję jest szereg badań na

zróżnicowanych próbach w tym różnych kulturowo, oraz w procedurze pomiarów podłużnych pokazujących zależność kierunkową deficytów osobowościowych i zdrowotnych. Badania są dobrze osadzone w nowych trendach poznawczych komponentów osobowości. Wysoko oceniam ten cykl artykułów jako całościowe ujęcie nowej konceptualizacji uzależnienia od pracy. Należy zauważyć, że badania prowadzone były w ramach projektów międzynarodowych a cztery artykuły zostały opublikowane we wiodących psychologicznych czasopismach międzynarodowych, a tym samym funkcjonują w obiegu międzynarodowym i są przedmiotem cytowań. Pozytywnie oceniam krytyczną postawę Habilitantki wobec innych publikacji z obszaru pracoholizmu czemu daje wyraz w artykułach teoretycznych i polemicznych. Na uznanie zasługuje także stworzenie modelu pomocy psychoterapeutycznej osobom uzależnionym co jest cennym wsparciem dla psychologów praktyków.

3. Ocena osiągnięć naukowo badawczych Habilitantki nie wchodzący w skład głównego osiągnięcia naukowego (zgodnie z kryteriami oceny zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1.09.2011).

3.1. Autorstwo, współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie *Journal Citation Reports* (JCR) lub na liście *European Reference Index for the Humanities* (ERIH) (par 3, ust. 2.)

Od roku 2005, kiedy Habilitantka uzyskała stopień doktora do roku 2017, opublikowała: 6 artykułów widniejących w bazie JCR lub ERIH - 4 z nich wchodzi do głównego osiągnięcia naukowego. Wszystkie czasopisma posiadają wysoki IF a artykuły są cytowane. We wszystkich artykułach dr Wojdyło jest pierwszą autorką.

Wcześniej nieanalizowane teksty poświęcone są samoregulacji jako procesowi ochrony przed skutkami mobbingu oraz czynnikom kulturowo - osobowościowych własnej śmiertelności. Oba stanowią wkład do rozumienia osobowościowych komponentów samoregulacji na stan i działanie jako czynniki zachowania człowieka.

3.2. Autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w czasopismach międzynarodowych lub krajowych innych niż w bazach JCR i ERIH (§4, ust.1)

Habilitantka wykazuje 10 artykułów na liście MNiSW oraz dwie prace zwarte - monografie poświęcone zjawisku uzależnienia do pracy. Wszystkie publikacje są wykazane w części B listy czasopism naukowych MNiSW. Habilitantka występuje jako jedyna lub jako pierwsza współautorka, a swój wkład pracy szacuje na 50% lub więcej, a więc udział w tych publikacjach jest znaczący, a często dominujący.

3.3. Autorstwo lub współautorstwo opracowań zbiorowych, katalogów zbiorów, dokumentacji prac badawczych, ekspertyz (§4, ust. 2)

Habilitantka jest autorką, współautorką 5 rozdziałów w pracach zbiorowych, jeden z nich jest w języku angielskim. Wszystkie odnoszą się do problematyki uzależnienia od pracy.

3.4. Sumaryczny impact factor publikacji naukowych wg listy *Journal Citation Reports* (JCR) zgodnie z rokiem opublikowania (§4, ust. 3)

Habilitantka podaje, że sumaryczny IF w/g JCR wynosi 10,46 co należy ocenić jako wynik wysoki.

3.5. Liczba cytowani publikacji wg bazy Web of Science (WoS)

Habilitantka podaje, że sumaryczny wynik cytowań WoS według bazy Google Scholar równy 170, ja znalazłam 132 co i tak jest wysoką wartością.

Index Hirscha wg Web of Science=2, a w/g Google Scholar wynosi 8. Stosunkowo niskie wartości wynikają z faktu, że najbardziej istotne teksty ukazały się w ostatnich latach (2013-2017).

3.6. Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach

Dr Wojdyło była kierownikiem 5 grantów naukowych. Trzy z nich realizowane były w oparciu o fundusze uczelniane a dwa projekty badawcze finansowane były w oparciu o konkurs zewnętrzny MNiSW oraz NCN. Szczególnie ten drugi pt. *Work craving – personality antecedents and regulatory mechanisms, 2011–2016* jest wartościowy ponieważ jest projektem międzynarodowym (realizowanym we współpracy z naukowcami niemieckimi z Uniwersytetu w Osnabrück oraz Trier). Ten projekt pozwolił na zebranie danych do wielu badań, które zostały opublikowane w kilku tekstach. Należy zauważyć, że dr Wojdyło w tych pięciu projektach była kierownikiem. Poza tym w roli wykonawcy projektu Dr Wojdyło jest w trzech kolejnych projektach badawczych (granty pozyskane w drodze konkursów zewnętrznych).

3.7. Międzynarodowe lub krajowe nagrody za działalność naukową

Habilitantka podaje, że w 2015 roku otrzymała Brązowy Medal za Długoletnią Służbę przyznany przez Prezydenta RP. Dodatkowo była stypendystką *European Association of Work and Organizational Psychology* -Stypendium Kongresowe w 2013 oraz w 2010 roku była Laureatką III edycji konkursu Stypendia Konferencyjne Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej. Dwie ostatnie nagrody stanowią jasną formę docenienia dorobku dr Wojdyło z psychologii klinicznej i pracy.

3.8. Wygłoszenie referatów na międzynarodowych lub krajowych konferencjach tematycznych

Lista wystąpień na konferencjach jest długa: 24 referaty wygłoszone na konferencjach międzynarodowych z czego 15 na konferencjach zagranicznych, dwa referaty wygłoszone zostały na zaproszenie co stawi wyraz uznania dla dorobku naukowego dr Wojdyło. Na konferencjach zagranicznych przedstawiała także postery (5 razy we współautorstwie). Na konferencjach krajowych dr Wojdyło wygłosiła 10 referatów.

4. Ocena dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej (§5, ust. 1-14)

4.1. Uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych lub krajowych (§5, ust. 1)

Brak danych

4.2. Udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji (§5, ust. 2)

Habilitantka podaje tu swój aktywny udział w konferencjach naukowych (patrz punkt 3.8.) w tym wygłoszenie dwóch referatów na zaproszenie organizatorów. Podaje także pracę w komitetach organizacyjnych przy organizacji 4 konferencji międzynarodowych. W dwóch kolejnych Habilitantka nie podaje funkcji, uznać należy że chodzi o niesformalizowaną pracę podczas I Międzynarodowego Sympozjum na *50th Congress of the German Society for Psychology* oraz jako koordynator i moderator II cyklu Gdańskich Kolokwium Psychologicznych w tym organizacja wykładu otwartego Prof. Juliusa Kuhla.

4.3. Otrzymane nagrody i wyróżnienia (§5, ust. 3)

Dr Kamila Wojdyło wykazała otrzymanie dwóch nagród- wyróżnień Dyrektora Uniwersytetu Gdańskiego za pracę w Komitecie Naukowym i Organizacyjnym konferencji międzynarodowej zorganizowanej na tymże uniwersytecie. Za wyróżnienie można uznać także wskazane przez Habilitantkę zaproszenie przez Sekcję Psychologii Biznesu Niemieckiego Stowarzyszenia Zawodowego Psychologów, aby zaprezentować własny dorobek oraz poprowadzić sesję o aktualnych problemach prowadzenia badań w obszarze psychologii pracy na Kongresie Europejskiego Stowarzyszenia Psychologii Pracy i Organizacji - międzynarodowej konferencji w Münster (2013).

4.4. Udział w konsorcjach i sieciach badawczych (§5, ust. 4)

Konsorcja badawcze, w których uczestniczyła Habilitantka są tożsame z zespołami badawczymi z Uniwersytetów niemieckich w Osnabrück i Trier, które realizowały wymieniony międzynarodowy projekt badawczy.

4.5. Kierowanie projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i zagranicznych a w przypadku badań stosowanych we współpracy z przedsiębiorcami (§5, ust. 5)

Habilitantka podaje także współpracę z innymi badaczami z Niemiec oraz z Rosji, Szwajcarii i Nowej Zelandii.

4.6. Udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism (§5, ust. 6)

Jak podaje Habilitantka była Redaktorem Naukowym numeru, *czasopisma: Psychoterapia Poznawczo-Behawioralna, Czasopismo dla Profesjonalistów* w 2015.

4.7. Członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych (§5, ust. 7)

Dr Wojdyło jest członkiem Polskiego Towarzystwa Terapii Poznawczej i Behawioralnej oraz *European Association for Behavioral and Cognitive Therapies (EABCT)*. Przez dwa lata, do 2014 roku była członkiem *European Association of Work and Organizational Psychology, EAWOP*.

4.8. Osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki (§5, ust. 8)

Praca dydaktyczna dr Wojdyło jest realizowana na polskich uczelniach. Tematyka modułów dydaktycznych jest absolutnie zgodna z dorobkiem Habilitantki i stanowi dobrą bazę do popularyzacji własnych dokonań badawczych. Zagraniczne wykłady i seminaria miały charakter popularyzatorski skierowane były głównie do psychologów praktyków różnych instytucji klinicznych i edukacyjnych na terenie Niemiec- prawie wszystkie miały miejsce przed obroną doktoratu. Aktywność popularyzatorska dotyczy publikacji tekstów w *Charakterach*, udział w programach radiowych, wywiadach prasowych i na portalach internetowych. Dr Wojdyło od lat prowadzi własną stronę internetową, na której m.in. promuje wiedzę z zakresu pracobolizmu i pomocy psychologicznej.

4.9. Opieka naukowa nad studentami (§5, ust. 9)

Habilitantka poprowadziła 3 prace magisterskie oraz 2 prace podyplomowe z zakresu psychologii pracy i organizacji. W Trier w Niemczech opiekowała się studentami w toku specjalizacji (6 prac dyplomowych).

4.10. Opieka naukowa nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego, lub promotora pomocniczego z podaniem tytułów rozpraw doktorskich (§5, ust. 10)

Brak danych

4.11. Staże w zagranicznych lub krajowych ośrodkach naukowych i akademickich (§5, ust. 11)

W 2000-2001 staż naukowy w Getyndze (Georg-Elias-Müller Institut für Psychologie der Georg-August-Universität)- okres przed uzyskaniem stopnia doktora. Pozostałe pobyty stażowe związane były z praktyką zawodową psychologa klinicznego.

4.12. Wykonanie ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie organów władzy publicznej, samorządu terytorialnego, podmiotów realizujących zadania publiczne lub przedsiębiorców (§5, ust. 12)

Jako Biegła Sądowa przy Sądzie Okręgowym w Gdańsku Habilitantka sporządziła 2 ekspertyzy sądowe.

4.13. Udział w zespołach eksperckich i konkursowych (§5, ust. 13)

Trzykrotne uczestnictwo jako członek Komisji Egzaminacyjnej egzaminu doktorskiego z psychologii (UG)

4.14. Recenzowanie projektów międzynarodowych lub krajowych oraz publikacji w czasopiśmie międzynarodowych i krajowych (§5, ust. 14).

Dr Wojdyło recenzowała projekt badawczy złożony do Krajowego Biura ds. Przeciwdziałania Narkomanii, Dział Rozwiązywania Problemów Hazardowych (maj, 2014).

5. Ocena dorobku naukowego, dydaktycznego, popularyzatorskiego oraz w zakresie współpracy międzynarodowej

Na dorobek towarzyszący osiągnięciu głównemu dr Kamili Wojdyło składają się dwie monografie, liczne teksty publikowane po angielsku i po polsku funkcjonujące w obiegu krajowym i międzynarodowym oraz liczne wystąpienia na konferencjach naukowych-

głównie międzynarodowych. Publikacje prezentują jakościowo wysoki poziom i stanowią rzetelną eksplorację podobnych obszarów badawczych, motywacyjnych i osobowościowych aspektów zachowania w pracy. Cele badawcze są dobrze osadzone teoretycznie oraz zgodnie z bieżącymi ustaleniami empirycznymi, analizy statystycznie o zaawansowanym charakterze są dobrze dobrane. Choć większość prezentowanych badań prowadzona była w modelu badań przekrojowych co pozwala na wnioskowanie o współzmienności, a nie o przyczynowości zjawisk to zachowana została ostrożność we wnioskowaniu. Próby badawcze wychodzą poza polską populację pracowników a więc uwzględniony jest czynnik kulturowy, a wnioski mogą, przynajmniej częściowo mieć charakter uniwersalny. Trzy publikacje mają charakter prac psychometrycznych i pokazują także biegłość Habilitantki w budowaniu i adaptacji narzędzi psychologicznych.

Publikacje towarzyszące stanowią dobre wsparcie dla rozwoju koncepcji *work craving*, czemu poświęcone są teksty włączone do osiągnięcia głównego. Chronologiczne prześledzenie publikacji pozwala dostrzec systematyczną pracę nad rozwojem koncepcji, poszukiwaniem wyjaśnień wielu wątpliwości, które pojawiają się wraz z postępem prac badawczych. Ponadto pokazują jak udoskonala się warsztat badawczy (metodologiczny i statystyczny) Habilitantki.

Liczba cytowań oraz obecność Habilitantki w dyskursach konferencyjnych także na zaproszenie, świadczy, że jej dorobek funkcjonuje w obiegu międzynarodowych i krajowym.

Dr Wojdyło realizując długoletni, duży projekt badawczy we współpracy polsko-niemieckiej pokazuje, że nie tylko potrafi skutecznie nawiązać współpracę międzynarodową ale także pozyskiwać środki na badania naukowe oraz kierować zespołem badawczym. Długoletnie funkcjonowanie w praktyce psychologicznej w Niemczech stało się mechanizmem ułatwiającym współpracę międzynarodową, który z powodzeniem Habilitantka wykorzystuje. Doświadczenie dydaktyczne, głównie krajowe, jest spójne tematycznie z zainteresowaniami a zaproszenie jej do opieki nad pracami magisterskimi (także w Niemczech) i podyplomowymi oraz do Komisji Egzaminacyjnej dla Doktorantów świadczy o uznaniu jej dorobku w środowisku. Wyrazem tego uznania są nagrody i wyróżnienia także zaproszenia do prezentacji dorobku na konferencjach naukowych. Działalność na rzecz środowiska polega na popularyzacji wiedzy psychologicznej oraz na prowadzeniu praktyki psychologicznej co świadczy o umiejętności łączenia roli praktyka i naukowca. Podnosi to walor zarówno wykonywanych usług psychologicznych jak i uprawniania nauki. Wszystko to stanowi przesłankę do pozytywnej oceny dorobku towarzyszącego. Podsumowując, dorobek naukowy, dydaktyczny i popularyzatorski oraz współpracę międzynarodową dr Kamili Wojdyło oceniam jako satysfakcjonującą.

Konkluzja

Osiągnięcie główne oraz towarzyszący dorobek naukowy, dydaktyczny i popularyzatorski dr Kamili Wojdyło oceniam jako wartościowe i spełniające kryteria wskazane w Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 z późniejszymi zmianami, a także kryteria oceny zawarte w rozporządzeniu MNiSW z dnia 1 września 2011r. w odniesieniu do obszaru nauk społecznych. Tym samym stwierdzam, że osiągnięcie główne dorobku naukowego dr Kamili Wojdyło stanowi znaczący wkład w rozwój dyscypliny psychologii a cały dorobek stanowi solidne uzasadnienie dla nadania Jej stopnia doktora habilitowanego.