

RECENZJA

Rozprawy doktorskiej Pani mgr Małgorzaty Klimka – Kołysko
pt. *Zarządzanie karierą pracowniczą determinantą dobrostanu zawodowego*
przygotowanej pod kierunkiem naukowym
dr hab. Henryka Skłodowskiego, prof. SAN oraz prof. dr hab. Łukasza Sułkowskiego.

1. Podstawa opracowania recenzji

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska Pani mgr Małgorzaty Klimka - Kołysko pt. *Zarządzanie karierą pracowniczą determinantą dobrostanu zawodowego*. Recenzja pracy, której promotorami są dr hab. Henryk Skłodowski, prof. SAN oraz prof. dr hab. Łukasz Sułkowski opracowana została na zlecenie Pana Dziekana Wydziału Zarządzania Społecznej Akademii Nauk w Łodzi dr. hab. inż. Mariusza Bednarka, prof. nzw. Recenzja dotyczy postępowania o nadanie Pani mgr Małgorzacie Klimka - Kołysko stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

2. Ogólna charakterystyka struktury rozprawy

Autorka w rozprawie doktorskiej podjęła próbę zbudowania modelu determinant realizowanej kariery zawodowej.

Praca składa się z 225 stron tekstu zasadniczego, bibliografii obejmującej 306 pozycji literaturowych, w tym 191 pozycji w języku angielskim, 110 w języku polskim oraz 5 pozycji pochodzących ze źródeł internetowych. Ponadto do pracy załączony jest spis rysunków obejmujący 47 rysunki i spis tabel obejmujący 73 tabele. Warto w tym miejscu podkreślić bardzo liczną reprezentację prac zagranicznych autorów w wykazie publikacji naukowych cytowanych w rozprawie. Tak częste odwoływanie się do pozycji literatury obcojęzycznej dowodzi przyjęcia szerokiej perspektywy w analizowaniu tematu dotyczącego przedsiębiorstw. Stanowi to wartość dodaną pracy, ponieważ analizie empirycznej poddane zostały wyłącznie polskie przedsiębiorstwa.

Recenzowana rozprawa została przygotowana w języku polskim. Struktura recenzowanej rozprawy, którą należy uznać za prawidłową, obejmuje sześć rozdziałów, wstęp

i zakończenie. Cztery pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczno-przeładowy, natomiast dwa pozostałe – metodyczno-badawczy. Każdy z rozdziałów zwieńczony został obszernym podsumowaniem.

Dysertację rozpoczyna **wstęp**, w którym uzasadniono istotność podjętej w pracy tematyki, wskazując na związek sytuacji zawodowej z dobrostanem pracownika, określono problemy i cele badawcze oraz opisano metodykę badań własnych. Przedstawiono w nim również, dosyć skrótowo, strukturę rozprawy, charakteryzując poszczególne jej części.

Rozdział pierwszy pracy zatytułowany *Problematyka kariery zawodowej*, zbudowany z trzech podrozdziałów, prezentuje zagadnienie karier zawodowych na współczesnym rynku pracy. Jego podstawą jest przegląd literatury dotyczącej ustaleń terminologicznych dotyczących pojęcia kariery zawodowej oraz uwarunkowań i wyznaczników karier ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy organizacyjnej. Przedstawiona została tu także charakterystyka tradycyjnych i nowoczesnych modeli karier zawodowych. Rozdział ten otwiera prezentacja kariery zawodowej w okresie płynnej nowoczesności, po której następują ustalenia terminologiczne odnośnie do pojęcia kariery zawodowej. Przedstawione są tu również uwarunkowania i wyznaczniki kariery zawodowej z perspektywy organizacyjnej. Rozdział kończą rozważania na temat ewolucji psychologicznego kontraktu zatrudnienia powiązanej z typologią karier zawodowych.

Cechą organizacji ery postindustrialnej jest systemowa otwartość. Autorka wskazuje na rosnącą rolę otoczenia zewnętrznego w kreowaniu nowego kształtu kariery zawodowej dowodząc tym samym doniosłości podejmowanej w pracy tematyki.

Rozdział drugi zatytułowany *Zarządzanie karierą zawodową*, zbudowany z pięciu podrozdziałów, autorka rozpoczyna od prezentacji koncepcji zarządzania karierą zawodową, które w jej rozumieniu jest kluczowym obszarem zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. W dalszej części omawia organizacyjne zarządzanie karierą pracowniczą prezentując jednocześnie najczęściej stosowane w praktyce organizacyjnej strategie. Następnie przechodzi do zagadnienia indywidualnego zarządzania karierą pracowniczą, aby w podrozdziale trzecim zaprezentować strategie indywidualnego zarządzania karierą sprowadzające się do samozarządzania. Omawia także podejście dualistyczne do zarządzania stanowiące syntezę dwóch poprzednio przedstawionych metod. Kwestie zarządzania talentami i zarządzania kompetencjami ujmowane jako formy stymulowania karier pracowniczych kończą ten rozdział. Warty podkreślenia wkładem autorki jest przytoczenie poszczególnych strategii oraz syntetyczne ich ujęcie w oryginalnym podejściu dualistycznym do kariery pracowniczej.

Rozdział trzeci zatytułowany *Znaczenie czynników psychologicznych w procesie zarządzania karierą zawodową*, składający się z sześciu podrozdziałów, poświęcony został omówieniu istoty czynników psychologicznych w procesie zarządzania karierami pracowniczymi. Podkreślone w nim zostało znaczenie dopasowania jednostki do środowiska pracy oraz przedstawione zostały dwa typy dopasowania, z których pierwszym jest *człowiek – zawód* i *człowiek – praca* oraz drugim *człowiek – organizacja*. Rozdział kończą rozważania związane z poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie o dopasowanie czy przystosowalność kariery zawodowej.

Rozdział ten zbudowany został w oparciu o szeroki przegląd literatury polskiej i zagranicznej.

Rozdział czwarty zatytułowany *Koncepcja dobrostanu zawodowego*, składający się z sześciu podrozdziałów, poświęcony został opisowi dobrostanu zawodowego. Szczegółowo rozważane jest w nim zagadnienie dobrostanu jako przedmiotu zainteresowań psychologii pozytywnej. W świetle zawartych w tym rozdziale rozważań przedstawiona została konceptualizacja pojęcia dobrostanu. Następnie zaprezentowane zostały dwa modele dobrostanu: hedonistyczny model subiektywnego dobrostanu oraz eudajmonistyczny model psychicznego dobrostanu. Oba te modele posłużyły Autorce do wykreowania synergicznego modelu dobrostanu. Rozdział ten zamyka zagadnienie dobrostanu związanego z pracą będącego konstelacją czynników związanych z karierą zawodową, takich jak pozytywne emocje, poczucie sensu, pochłonięcie, poczucie osiągnięć oraz relacje z ludźmi związanymi z realizacją kariery zawodowej.

Rozdział piąty zatytułowany *Badania własne*, składający się z siedmiu podrozdziałów, charakteryzuje badania własne Autorki od strony metodologicznej. Rozpoczyna go graficzna prezentacja struktury procesu badawczego, po której następuje sformułowanie celu głównego i celów szczegółowych pracy. Następnie przedstawione są problemy i hipotezy badawcze, scharakteryzowane przyjęte w badaniu zmienne oraz metody i narzędzia badawcze zastosowane w pracy. Prezentacja procedury badawczej poprzedzona jest charakterystyką próby badawczej i metody jej doboru. Na podkreślenie zasługuje wkład własny Autorki pracy w budowanie narzędzi badawczych oraz przeprowadzenie badania pilotażowego mającego na celu weryfikację kwestionariusza badania. Wyniki badań pilotażowych wykazały, że zamierzony cel badań jest istotny z punktu widzenia naukowego i praktycznego. Jednakże dobór respondentów do tego badania, których średni wiek to 21,4 lat, wydaje się niesatysfakcjonujący w przypadku badania determinant dobrostanu zawodowego. Znacznie lepiej dobrani zostali respondenci w badaniu zasadniczym, których średnia wieku wyniosła 32 lata. W ich charakterystyce zabrakło jednak bardzo ważnej z punktu widzenia oceny

dobrostanu zawodowego zmiennej tj. wysokości zarobków. Uwzględnienie tej zmiennej mogłoby rzucić dodatkowe światło na kwestie dobrostanu zawodowego pracowników polskich przedsiębiorstw istotnie wzbogacając wnioski płynące z badań. Należy także podkreślić, że kryteria selekcji respondentów do próby badawczej winny być precyzyjnie określone, zarówno te przyjęte w badaniu ankietowym pracowników, jak również te zastosowane w badaniu kierowników przedsiębiorstw.

Rozdział szósty to prezentacja wyników badań własnych Autorki. Statystyczną weryfikację przyjętych w pracy hipotez badawczych poprzedza opisowa analiza wyników badań jakościowych oraz ilościowych. Rozdział kończy się dyskusją uzyskanych w badaniu wyników.

Na uwagę zasługuje wielostopniowość badania pozwalająca na odpowiednie wyselekcjonowanie pytań empirycznie weryfikowalnych oraz grupy respondentów. Tym samym autorka właściwie dobrała próbę docelową.

W **zakończeniu** przedstawiono stwierdzenia uogólniające i konkluzje wynikające z rozważań teoretycznych oraz badań empirycznych przeprowadzonych na potrzeby dysertacji. Zaproponowano także dalsze kierunki studiów w przedmiotowym temacie. Wynikają one z odnotowanych ograniczeń dysertacji lub wniosków z niej płynących.

Temat pracy odnosi się do relacji między zarządzaniem karierą pracowniczą a dobrostanem zawodowym. Autorka pracy koncentruje się na aspekcie dobrostanu zawodowego nie sytuując go w perspektywie szeroko rozumianego dobrostanu życiowego pracownika. Przyjęcie szerszej niż jest to wyeksponowane w pracy perspektywy odniesienia owocowałoby bardziej całościowym podejściem do prezentowanego zjawiska. Mogłoby to również uczynić badanie bardziej uniwersalnym, jako że dobrostan zawodowy wpisuje się w dobrostan życiowy. Na uwagę natomiast zasługują strategie indywidualnego i organizacyjnego zarządzania karierą zawodową, które zostały w pracy przedstawione w sposób wyczerpujący. Podsumowując należy stwierdzić, że układ treści pracy jest logiczny i przejrzysty a sformułowanie tytułu pracy odpowiada treści rozprawy doktorskiej.

3. Problem badawczy, cele i hipotezy

W rozumieniu Autorki główny cel poznawczy dysertacji stanowi empiryczna weryfikacja przyjętego modelu zależności pomiędzy dobrostanem zawodowym a metodami zarządzania karierami zawodowymi w kontekście nowych typów karier zawodowych.

Główny cel poznawczy realizowany był poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Analiza metod zarządzania karierą zawodową stosowanych przez pracowników sektora przedsiębiorstw.
2. Analiza typów karier zawodowych realizowanych przez pracowników sektora przedsiębiorstw.
3. Analiza poziomu dobrostanu zawodowego pracowników sektora przedsiębiorstw.
4. Analiza relacji strategii zarządzania karierą zawodową z dobrostanem zawodowym pracowników sektora przedsiębiorstw.
5. Analiza strategii zarządzania karierami pracowniczymi w kontekście dobrostanu zawodowego w percepcji osób reprezentujących kadry kierownicze przedsiębiorstw różnej wielkości.

Zarówno główny cel poznawczy, jak i cele szczegółowe zostały przez Autorkę zrealizowane.

Problem badawczy sformułowano w formie następującego pytania: Jakie strategie zarządzania karierami zawodowymi mają kluczowe znaczenie dla maksymalizacji dobrostanu zawodowego w ocenie kadr kierowniczych?

Postawiono również następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest charakter zależności typów realizowanych karier zawodowych (rozumianych jako postawa wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic) i strategii zarządzania karierami realizowanymi przez współczesnych pracowników polskich przedsiębiorstw?
2. Jaki jest charakter zależności dobrostanu zawodowego i typów karier zawodowych (rozumianych jako postawa wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic) realizowanych przez współczesnych pracowników polskich przedsiębiorstw?
3. Jaki jest charakter zależności między strategiami zarządzania karierą zawodową a dobrostanem zawodowym pracowników współczesnych przedsiębiorstw?
4. Czy wybrane zmienne socjodemograficzne różnicują typy realizowanych przez pracowników karier zawodowych?
5. Czy wybrane zmienne socjodemograficzne różnicują realizowane strategie zarządzania karierami zawodowymi przez współczesnych pracowników przedsiębiorstw?
6. Czy wybrane zmienne socjodemograficzne różnicują współczesnych pracowników przedsiębiorstw pod względem poziomu dobrostanu zawodowego?

Badania literaturowe pozwoliły na wysunięcie hipotez badawczych, które zostały sprawdzone w trakcie dalszych studiów. Pozostają one w ścisłym związku z przyjętymi pytaniami badawczymi. Hipotezy badawcze przyjęto w następującym brzmieniu:

Hipoteza 1. Pracownicy realizujący typ kariery proteuszowej skoncentrowani są na realizowaniu indywidualnych form zarządzania karierami.

Hipoteza 2. Pracownicy realizujący typ kariery proteuszowej i bez granic (rozumianych jako postawa wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic) reprezentują wyższy poziom dobrostanu zawodowego.

Hipoteza 3. Osoby realizujące dualistyczną strategię zarządzania karierą zawodową reprezentują wyższy poziom dobrostanu zawodowego.

Hipoteza 4. Istnieją istotne różnice pomiędzy grupami sklasyfikowanymi na podstawie poziomu wybranych zmiennych socjodemograficznych pod względem typu realizowanej kariery zawodowej.

Hipoteza 5. Istnieją istotne różnice pomiędzy grupami sklasyfikowanymi na podstawie poziomu wybranych zmiennych socjodemograficznych pod względem strategii zarządzania karierą zawodową pracowników współczesnych przedsiębiorstw.

Hipoteza 6. Istnieją istotne różnice pomiędzy grupami sklasyfikowanymi pod względem poziomu wybranych zmiennych demograficznych pod względem poziomu dobrostanu zawodowego w poszczególnych wymiarach.

Wyniki badań potwierdziły możliwość wykorzystania modelu do badania determinanty dobrostanu pracowniczego, jaką jest zarządzanie karierą zawodową. Dowiodły tego odpowiedzi respondentów na wysunięte w pracy pytania badawcze i związane z nimi hipotezy.

Autorka właściwie opisuje problem badawczy oraz właściwie formułuje pytania badawcze i hipotezy. Wszystkie wysunięte hipotezy zostały potwierdzone w badaniu a na postawione w pracy pytania udzielono odpowiedzi.

4. Ocena pracy pod względem formalno-redakcyjnym

Pod względem formalno-redakcyjnym praca jest dobrze opracowana. Pomimo to, zawiera ona pewne błędy i uchybienia. Zauważa się:

1. Występowanie błędów stylistycznych, np. na str. 97 - *Jednak, by w pełni zrozumieć działania proces kształtowania dobrostanu, należy uwzględnić także sferę poznawczą człowieka.*

2. Pojawianie się wyrażen kolokwialnych, np. na str. 113 – *Kwestionariusz składa się z 29 itemów, do których respondenci ustosunkowują się za pomocą siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznacza w ogóle nie charakteryzuje osobę badaną stwierdzenie, a 7 całkowicie charakteryzuje.*
3. Pojawianie się błędów literowych, np. na str. 117 – *kryterium doboru było zatrudnienie na stanowisku kierowniczy ...*
4. Pojawianie się błędów interpunkcyjnych,
5. Nadużywanie zwrotu *dymensja* i *item* na str. 45 i 113.
6. Pojawianie się błędów w przypisach polegających na przywołaniu całego dzieła przy podawaniu informacji rzeczowych, dotyczących jego fragmentu np. na str. 37 przypis 88.
7. Stosowanie różnych metod odwoływania się do cytowanej literatury, na przykład na str. 88 – *tamże*, na str. 77 – *ibidem*.
8. Omyłkowe numerowanie w tekście stwierdzeń, na przykład str. 126 – występuje stwierdzenie 2 bez uprzedniego przywołania stwierdzenia 1.
9. Nieleganckie kończenie podrozdziałów tabelą lub rysunkiem bez słownego komentarza na przykład na stronach: 75, 85, 91.

Ze względu na fakt, że rozprawa wymagała dużego nakładu pracy oraz tłumaczeń dokonywanych przez samą Autorkę można do pewnego stopnia usprawiedliwić jej drobne niedociągnięcia językowe i edytorskie. Jednakże nie da się w taki sposób usprawiedliwić błędów dotyczących strony graficznej pracy. Gdyby Autorka w części prezentującej wyniki badań w formie graficznej umieściła dwa wykresy na jednej stronie, nieco je pomniejszając, praca byłaby spójniejsza i zyskałaby na przejrzystości.

Wniosek końcowy

Programy mające na względzie dobrostan pracowników pojawiły się w zagranicznych firmach wiele lat temu. Coraz częściej pojawiają się także w polskich przedsiębiorstwach. Jednakże w ślad za nimi nie idzie liczba badań odnoszących się do tego zagadnienia. Autorka wypełnia istniejącą lukę zarówno od strony teoretycznej, jak i badawczej.

Oceniając przedstawioną pracę doktorską przez pryzmat art. 13 pkt 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2003r. nr 65, poz. 595 z późn. zm.), a więc odpowiadając na pytanie, czy rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, czy Kandydatka wskazuje ogólną

wiedzę teoretyczną w danej dyscyplinie naukowej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, stwierdzam co następuje:

1. Praca doktorska Pani mgr Małgorzaty Klimka - Kołysko stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wnoszące wkład do nauk ekonomicznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Autorka pracy podjęła problem aktualny i ważny, związany z problematyką zarządzania karierą pracowniczą i dobrostanem zawodowym.
2. Autorka rozprawy wykazała się ponadprzeciętną znajomością literatury przedmiotu oraz umiejętnym doбором źródeł literaturowych.
Autorka w oparciu o istniejącą literaturę przedmiotu skonstruowała model determinant realizowanej kariery zawodowej.
3. Na szczególną uwagę zasługuje przeprowadzanie dwustopniowego (pilotażowego i właściwego) badania na potrzeby niniejszej rozprawy.

Konkludując stwierdzam, że treść i układ pracy w części teoretycznej i empirycznej odpowiadają zdefiniowanej tematyce, celom i pytaniom badawczym oraz konsekwentnie je realizują. Pomimo krytycznych uwag zawartych w recenzji, z których część może stanowić podstawę dyskusji naukowej w dalszej procedurze, praca doktorska Pani mgr Małgorzaty Klimka - Kołysko pt. *Zarządzanie karierą pracowniczą determinantą dobrostanu zawodowego*, przygotowaną pod kierunkiem naukowym dr hab. Henryka Skłodowskiego, prof. SAN oraz prof. dr hab. Łukasza Sułkowskiego, prof. nzw. spełnia wymogi zawarte w ww. Ustawie i może stanowić podstawę dalszego postępowania we wszczętym przewodzie. W związku z powyższym rekomenduję Władzom Społecznej Akademii Nauk w Łodzi dopuszczenie w/w rozprawy do publicznej obrony.

Barbara Moraw