

Poznań dnia 15 października 2021 roku

dr hab. Maciej Ławrynowicz prof. nadzw. UEP
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Katedra Pracy i Polityki Społecznej

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani mgr. Magdaleny Sieradzkiej pt. *"Consequences of compatibility level between employee and job characteristics: recommendations for HRM"* napisanej pod kierunkiem prof.dr hab. Grażyny Wieczorkowskiej-Wierzbińskiej oraz dr Anny Kuźmieńskiej Warszawa 2021, (ss.144)

Podstawa prawna

Formalną podstawą do przygotowania recenzji była:

- decyzja Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 26.01.2022 roku o powołaniu na recenzenta rozprawy doktorskiej przygotowanej przez Magdalenę Sieradzką.
- pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Warszawskiego prof. dr hab. Grzegorza Karasiewicza.

Wymagania stawiane rozprawom doktorskim wskazane są w przepisach prawnych - Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r., poz. 1789 z późn.zm.). Zgodnie z art. 13 ust.1 ww. Ustawy rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w zakresie danej dyscypliny naukowej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydata. Recenzja została przygotowana z uwzględnieniem powyższych wymogów Ustawy.



Pracę otrzymałem korespondencją mailową 3 sierpnia 2022 oraz pocztą, a bieg terminu sporządzenia rozpoczął się z dniem zakończenia urlopu czyli 1 września 2022 roku.

Z zainteresowaniem sięgnąłem po recenzowaną pracę, gdyż jej tematyka jest bardzo aktualna, ma też bardzo praktyczny charakter nie tylko dla nauk społecznych, ale też dla praktyki zarządzania.

Po zapoznaniu się z pracą, mam głębokie przekonanie że spełnia ona wszystkie kryteria zapisane w ustawie i może być podstawą do dokończenia procedury o nadanie stopnia doktora. Co nie mniej istotne, praca wyróżnia się bardzo pozytywnie szczególnie w części empirycznej na tle innych, typowych prac doktorskich.

Problem badawczy

Autorka w sposób bardzo klarowny wyraża cel rozprawy, którym jest wzbogacenie wiedzy z zakresu ZZL na temat ryzyk związanych z niedopasowaniem warunków pracy do cech pracownika. Tak dość ogólnie sformułowany cel pracy ma bardzo konkretną operacjonalizację i przełożony jest na doskonale zaprojektowane badania empiryczne. Ogniskują się one wokół pojęć autonomii/ rutynizacja pracy i interakcji z stylem pracy oraz wpływem na dobrostan pracownika.

Należy podkreślić co stwierdza sama autorka w uzasadnieniu tematu, że zarówno autonomia a także rutynizacja są kluczowe dla współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi natomiast dobrostan pracownika to nie tylko sprawa samej organizacji, czy jednostki, ale bez wątpienia problem społeczny.

Jedynym z moim zastrzeżeniem do celu pracy jest pojęcie ryzyka ("risk factors") ponieważ zarówno w części wnioskowej jak i operacjonalizacji zmiennych posługuje się Autorka zmiennymi opisującymi styl pracy oraz charakterystyki stanowiska a nie nawiązuje wprost do ryzyka. W dalszej części wtedy gdy pada pojęcie poziom autonomii, rutynizacji i dobrostanu oraz zdrowia pracownika trudno znaleźć jest odniesienia wprost do ryzyk.

Moją uwaga jest jedynie porządkująca gdyż autorka bardzo ściśle wiąże swoje rozważania w ramach przyjętych i wyselekcjonowanych podstaw teoretycznych a mianowicie



charakterystyki pracy Hackmana i Oldhama oraz teorię przedziałowości stylu pracy Grażyny Wieczorkowskiej.

Metodologia badań

Doktorantka metodycznie i drobiazgowo uzasadnia przyjętą metodologię i perspektywę badawczą. W rozdziale drugim drobiazgowo opisuje przyjęty paradygmat "WiW", objaśnia zmienne, metody pomiaru, typy triangulacji, wyjaśnia czym jest dla niej model teoretyczny. Wysoko oceniam część poświęconą operacjonalizacji zmiennych.

Moje zastrzeżenia budzi jedynie sposób prezentacji modelu badawczego, gdyż z reguły w pracach naukowych prezentowany jest on w formie graficznej, tak by łatwiej objąć szeroki zakres składowych modelu (modeli) operujących w trzech badaniach na wielu zmiennych i moderatorach, czy mediatorach. Pomimo kilkakrotnego wskazania, że w pracy testowano 18 hipotez nigdzie nie są one wyartykułowane wprost i dość upraszczającym założeniem jest to, że każdy czytelnik się domyśli się pełnej listy lub odczyta ją z treści tabel puentujących wyniki.

Moim zdaniem wyjaśnienia wymagają dwie drobne kwestie dotyczące doboru i zakresu od wykorzystanych zmiennych, a mianowicie uzasadnienie doboru pięciu krajów, czyli Polski, Czech, Węgier, Niemiec i Turcji oraz podjęcia dyskusji czy włączenie innych mógłby zmienić weryfikowaną relację wpływu. Drugą kwestią jest objaśnienie sposobu zbierania danych w badaniu oznaczonym jako B.

W kontekście przyjętego paradygmatu rodzi się pytanie jak paradygmat "WiW" ma się do paradygmatów w naukach społecznych Burrella i Morgana, a propagowanych w naukach zarządzania przez Łukasza Sułkowskiego.

Części poświęconej operacjonalizacji zmiennych Autorka drobiazgowo prezentuje sposób w jaki konstruuje pytania w kwestionariuszach, i tu rodzi się pytanie dlaczego tylko w jednym pytaniu dotyczącym satysfakcji z pracy pojawia się wymiar czasu czyżby nie był on ważny w pozostałych wymiarach takich jak choćby balans emocjonalny?

Pomimo zaprezentowanych wątpliwości chciałbym podkreślić, że praca charakteryzuje się bardzo wysokim stopniem jakości, widocznym w transparentności, świadomości doboru narzędzi i metod oraz szczegółowości prowadzonych badań.

Część teoretyczna

Rozdział pierwszy to bardzo skondensowany przegląd literatury (w sumie 324 pozycje w całej pracy) dotyczący głównych obszarów problemowych: dopasowania człowiek praca, charakterystyki miejsca pracy, charakterystyki pracownika oraz niedopasowania oraz typom pomiaru dopasowania. Na pięćdziesięciu dwóch stronach rozdziału znajdziemy nie tylko przegląd literatury odwołujący się zarówno do pozycji kanonicznych jak i do nowszych badań, w tym metaanaliz. Autorka poprawnie ukierunkowuje swój przegląd wyłącznie na interesujące ją obszary, które wyraźnie określa - dla przykładu na stronie 20 wyłącza, że nie zajmuje się społecznym kontekstem pracy, a jedynie jej indywidualnym wymiarem. Wysoko oceniam rozważania dotyczące rutylicacji i autonomii oraz dopasowania. Począwszy od podrozdziału 1.3.3 autorka dokładnie charakteryzuje style pracy i wykorzystywane narzędzia pomiarowe oraz różnice między punktowcami a przedziałowcami. W sposób wzorcowy charakteryzuje dotychczasowe osiągnięcia badaczy stylów pracy by na samym końcu zaprezentować lukę badawczą, a jednocześnie pozostać w dialogu ze poprzedzającymi ją badaczami. To kumulatywne badanie określonego fenomenu oceniam bardzo pozytywnie.

Część empiryczna i wyniki badań

Za wyróżniającą uznaję część empiryczną pracy. Na podkreślenie zasługuje szczególnie to że Autorka przeprowadza trzy badania oznaczone odpowiednio literami A, B i C, w których wykorzystuje zarówno wtórne, baza danych EWCD (European working conditions Survey), jak i dane pierwotne (badanie B i C).

Autorka formułuje trzy zadania badawcze. Zadanie pierwsze to zbadanie związku między dobrostanem pracownika a poziomem autonomii dla pięciu reprezentatywnych prób pracowników w pięciu krajach. Zadanie drugie to zbadanie zależności dobrostanu pracownika od stopnia zgodności stylu pracy i wymagań w pracy (poziom autonomii). Zadanie trzecie to zbadanie trafności predykcyjnej i rzetelności pomiaru przedziałowość za pomocą SSA (Sondaż Stylów Aktywności). Nie znajduję uchybień w części obliczeniowej, zarówno w tworzeniu indeksów jak i testowaniu hipotez z wykorzystaniem analizy wariancji i kowariancji.



Autorka nie tylko potrafi stosować narzędzia statystyczne, ale co ważniejsze w projektowaniu badania świadomie korzysta z dopasowania odczuwanego i przewidywanego (badanie C). W pracach doktorskich rzadko można się spotkać z tak szczegółowym omówieniem ograniczeń badań własnych, co tym bardziej świadczy o świadomości i dojrzałości doktorantki.

Jak możemy odnaleźć w podsumowaniu na stronie 109 autorka wykonała z sukcesem wszystkie zadania badawcze osiągając istotne poznawczo rezultaty dowodząc, że autonomia jest dobrym predyktorem dobrostanu a ten jest predyktorem samooceny zdrowia - pierwsze zadanie badawcze; pracownicy określani jako punktowcy gorzej czują się w warunkach pracy o niskiej autonomii, ale jednocześnie preferują rutynizację, gdy chodzi o oferty pracy. Jest to wynik nie tylko interesujący poznawczo, ale otwierający konieczność pogłębionych badań dotyczących rozumienia i działania rutyn organizacyjnych, tych organizacyjnych, własnych (punktowcy) jak i przełożonych (*Alien*).

Na koniec oceny tej części chciałem podkreślić, że wysoce doceniam otrzymaną w erratę do treści dysertacji obejmującą uzupełnienia wyników na stronie 101, co świadczy o wysokiej rzetelności i uczciwości badaczki, jak i jej obu opiekunek naukowych.

Jedynym niedosytem jaki pozostaje mi wskazać jako recenzentowi (powołuję się na drugą część tytułu rozprawy doktorskiej) to rekomendacje dla zarządzania zasobami ludzkimi. Co prawda autorka poświęca temu zagadnieniu podrozdział 4.3 jednakże jest on zbyt krótki a bez wątpienia można znaleźć zastosowanie zarówno narzędzi badawczych jak i swoich wyników w większej liczbie obszarów zarządzania zasobami ludzkimi. Byłbym niezmiernie rad, gdyby w czasie obrony doktorskiej Autorka wskazała, nie tylko na poziomie rekrutacji ale również innych składowych zarządzania zasobami ludzkimi, w jaki sposób jej badania mogą przyczynić się do obopólnych korzyści zarówno pracodawcy jak i pracownika. Kolejnym bardzo interesującym obszarem do dyskusji może być włączenie do rozważań poziomu grupowego (mam świadomość, że wykracza to poza cel rozprawy), jak relacje grupowe mogą zmieniać badane przez autorkę relacje między składowymi modelem, przykładowo czy i jak relacje między współpracownikami zmieniają ocenę autonomii/rutynizacji i wpływając na styl pracy i dobrostan?



Styl pracy i jakość komunikowania

Styl pracy i jej forma wynika z przyjętego na seminarium prof. Wieczorkowskiej-Wierzbińskiej sposobu prezentowania prac doktorskich, co zapisane jest na stronie 12 i 13 dysertacji. Jeśli chodzi o styl pisarski, zauważam że im dalej w treść rozprawy tym bardziej Autorka skraca swe myśli. Moim osobistym doświadczeniem jako czytelnika, jest to że dominujące w rozdziale empirycznym wykresy oraz równoważniki zdań odbierają bardzo istotnym wynikiom wartość, słowem forma czyni trudnym docenienie doniosłości rezultatów.

Gdyby autorka zdecydowała się wydać na podstawie prowadzonych badań książkę należałoby pracować nad formą prezentacji modelu badawczego, poszerzeniem opisu i interpretacji wykresów, tak by badane zależności były prezentowane w sposób bardziej przyjazny.

Konkluzja

Doceniając to, że w zarządzaniu uprawionemu jako nauka na uniwersytetach coraz częściej można zarzucić brak praktyczności stwierdzam że recenzowana rozprawa doktorska nie tylko jest wyróżniającą pracą naukową, ale stanowi bardzo istotny przyczynek do istotnych rekomendacji dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi.

Dysertacja jest oryginalnym rozwiązaniem problemu naukowego. Autorka udowadnia, że posiada ogólną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, ale przede wszystkim wykazuje się umiejętnościami diagnozy prowadzenia badań naukowych w sposób wyróżniający. Doceniając jakość wnoszę nie tylko dopuszczenie do kolejnych etapów postępowania, ale też o wyróżnienie rozprawy doktorskiej

Uwzględniając powyższe uważam, że przedstawiona do oceny rozprawa doktorska **mgr. Magdaleny Sieradzkiej** spełnia warunki sformułowane wobec rozpraw na stopień doktora w art.187 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dn. 20 lipca 2018 r. z późn.zm. oraz zasługuje na dopuszczenie do publicznej obrony, o co niniejszym wnoszę.

Maciej Ławrynowicz

