

Dr hab. Magdalena Stefańska, prof. UEP
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Instytut Zarządzania
Katedra Zarządzania Strategicznego
al. Niepodległości 10
61-875 Poznań

Recenzja

**rozprawy doktorskiej pani mgr Pauliny Hojdy, zatytułowanej „Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii”,
której promotorką jest dr hab. Sylwia Roszkowska, prof. UŁ,
a promotorem pomocniczym dr Mariusz Trojak, UJ.**

Przedmiotem niniejszej recenzji jest rozprawa doktorska pani mgr Pauliny Hojdy, pt. „Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii”. Praca została napisana pod kierunkiem naukowym pani dr hab. Sylwii Roszkowskiej, prof. UŁ, oraz promotora pomocniczego, dra Mariusza Trojaka, UJ.

Podstawa opracowania recenzji

Niniejsza recenzja została sporządzona zgodnie z warunkami określonymi w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022 r. poz. 574 z późn. zm.). Zgodnie z Art. 187 wymienionej Ustawy:

1. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.
2. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej albo oryginalne dokonanie artystyczne.
3. Rozprawę doktorską może stanowić praca pisemna, w tym monografia naukowa, zbiór opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych, praca projektowa, konstrukcyjna, technologiczna, wdrożeniowa lub artystyczna, a także samodzielna i wyodrębniona część pracy zbiorowej (...).

Podstawą formalną sporządzenia przeze mnie recenzji jest pismo Przewodniczącej Komisji Uniwersytetu Łódzkiego ds. stopni naukowych, dr hab. Ewy Kusideł, prof. UŁ, zawierające decyzję Komisji UŁ ds. stopni naukowych w dyscyplinie ekonomia i finanse, o powołaniu mnie w dniu 21.10.2024r. w charakterze recenzentki rozprawy pani mgr Pauliny Hojdy.

Biorąc pod uwagę wymagania wyżej wymienionego aktu prawnego przy ocenie rozprawy doktorskiej pani mgr Pauliny Hojdy, przyjęłam następujące kryteria:

- znaczenie i oryginalność podjętej tematyki oraz założonego sposobu rozwiązania problemu,
- stopień spełnienia wymagań odnośnie strony formalnej rozprawy,
- umiejętność Doktorantki w zakresie prowadzenia pracy naukowej wyrażoną poprzez: poprawność sformułowania celów i pytań badawczych i/lub hipotez przyjętych w rozprawie, wyznaczania ram rozważań (zakresów), prowadzenia badań naukowych.
- ocena doboru, zakresu i poprawności zastosowanych metod badawczych w przypadku pracy zawierającej badania empiryczne,
- czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Kandydatki (ogólny stopień rozeznania w badanej tematyce),
- czy przedmiot rozprawy doktorskiej stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej.

W konkluzji niniejszej recenzji zawieram ocenę końcową rozprawy i rekomendacje dla Komisji UŁ ds. stopni naukowych.

Znaczenie i oryginalność podjętej tematyki oraz założonego sposobu rozwiązania problemu

Każda organizacja chciałaby, żeby jej pracowników cechował wysoki poziom zaangażowania. Zaangażowani pracownicy są bowiem bezcennym zasobem każdej organizacji – przyczyniają się do wzrostu jej kapitału ludzkiego, wzmacniania wartości organizacji i budowania przewagi konkurencyjnej. W praktyce poziom zaangażowania pracowników w niektórych organizacjach faktycznie jest wysoki, a w innych nie. Przytoczone przez Doktorantkę we wstępie wyniki badań Instytutu Gallupa wskazują, iż zaangażowani pracownicy stanowią około 23% ogółu pracowników, chociaż, jak słusznie Doktorantka powołuje się na inne badania Aon Hewitt, z których wynika, że odsetek zaangażowanych pracowników jest znacznie większy i wynosi 60%. Biorąc pod uwagę fakt, iż w obydwu przypadkach odsetek niezaangażowanych pracowników jest mimo wszystko wysoki, a po drugie, istnieje znaczna rozbieżność w szacunkach uznanych badawczych organizacji, zasadne wydaje się kontynuowanie badań w tej sferze.

Dotychczasowe badania na temat zaangażowania pracowników – organizacyjnego, w pracę czy ogólnie zaangażowania w miejscu pracy – nadal nie przyniosły jednoznacznego wyjaśnienia, jakie czynniki wpływają na zaangażowanie w pracę i jakie są ich uwarunkowania. Warto dodać, że wraz z pogłębianiem wiedzy na temat motywowania pracowników dla zwiększania ich zaangażowania, zidentyfikowane zostały także negatywne zjawiska, takie jak: wypalenie zawodowe, ciche wycofywanie się czy wręcz destrukcyjne dla organizacji zachowania kontrproduktywne. Im również badacze poświęcając oraz więcej uwagi.

Dodatkowo, oprócz wspomnianych powyżej zidentyfikowanych zjawisk, wskazuje się na różnice w ocenie poziomu zaangażowania pracowników ze względu na regiony świata czy kraje regionów. Przyjmując za punkt odniesienia wielkość makro, odnosząc się do całych gospodarek – również na tym poziomie obserwuje się zróżnicowanie. Ta perspektywa makro jest bliska Doktorantce, która podjęła rozważania dotyczące zaangażowania pracowników z uwzględnieniem szeregu czynników kształtujących to zaangażowanie, przy jednoczesnym zestawieniu ich z czynnikami makroekonomicznymi i makrospołecznymi.

Autorka w uzasadnieniu tematu wskazuje na lukę badawczą i konieczność nieustannego aktualizowania stanu wiedzy i rozwijania istniejących koncepcji teoretycznych związanych z zaangażowaniem pracowników. Prowadzony w rozprawie wywód na temat badań Kahna i koncepcji innych naukowców jasno pokazuje, jak wiele jest jeszcze do zbadania. Podkreślić należy również fakt, iż w pracy podejmującej temat zaangażowania w pracę przyjęto inne niż najczęściej spotykane podejście. Badacze skupiają się zwykle na poziomie organizacji, prowadząc rozważania w kontekście branży, wielkości organizacji, sektora czy innych kryteriów. W poddanej ocenie rozprawie przyjęto perspektywę makro, która pozwala poczynić szereg obserwacji i formułować oryginalne wnioski szczególnie ważne z punktu widzenia wkładu w wiedzę o kapitale ludzkim, a także z punktu widzenia praktyki – jakie w gospodarkach są poziomy zaangażowania pracowników biorąc pod uwagę szereg mierników makroekonomicznych. Rozważania zawarte w rozprawie mieszczą się tym samym w dyscyplinie ekonomia i finanse.

Podsumowując – uważam, że podjęte przez Doktorantkę zagadnienia są oryginalne, cenne i wyróżniające poznawczo, metodycznie i aplikacyjnie.

Ocena strony formalnej rozprawy

Przedłożona do oceny rozprawa liczy 356 stron, z czego 215 stron to część zasadnicza, a na pozostałą część składają się wykaz bibliograficzny oraz aneks zawierający załączniki: kwestionariusz ankiety wykorzystanej w Europejskich Badaniach Warunków Pracy w 2015 roku (załącznik A) i w 2021 (załącznik B) oraz tabele zawierające wyniki analiz statystycznych i ekonometrycznych (załącznik C).

Praca składa się w części zasadniczej z wstępu, zakończenia oraz czterech rozdziałów.

Rozdziały teoretyczne mają zbliżoną wielkość, liczą po 46-48 stron, rozdziały empiryczne nieco ponad 50 stron. W rozdziałach wyróżniono stałe elementy, tj. wprowadzenie, rozwinięcie zagadnienia w podrozdziałach oraz podsumowanie rozważań. Taki układ pozwala śledzić tok rozumowania Doktorantki i jednocześnie przechodzenie od najszerzej perspektywy do stopniowego zawężania, przy jednoczesnym wskazywaniu na luki badawcze, metody ich badania oraz przybliżanie do celu i zakresów własnych badań. To bardzo logiczne i konsekwentne ujęcie, zasługujące na podkreślenie.

Rozprawa doktorska przygotowana jest niezwykle starannie i estetycznie, w szczególności tabele i rysunki, dzięki którym zwizualizowane zostały wyniki analiz.

W rozprawie doktorskiej Doktorantka korzystała przede wszystkim z literatury anglojęzycznej, stanowią one 85% wszystkich przytoczonych źródeł. Publikacje w j. polskim, a jest ich 23, stanowią pozostałe 15%. Świadczy to o bardzo dobrym rozeznaniu Doktorantki w literaturze światowej, publikowanej po roku 2000. Tylko 4 publikacje datowane są na lata z wieku XX i dotyczą one rozwoju podstaw teoretycznych i konceptualizacji pojęć. Wśród źródeł bibliograficznych Autorka wskazuje na badania Eurofound & Ipsos (11 pozycji), Eurofound (2 pozycje), European Social Survey (5 pozycji) oraz Eurostat (5 pozycji), w sumie 23 pozycje w bibliografii.

We wstępie liczącym 8 stron Autorka zawarła uzasadnienie wyboru tematu, zdefiniowała dwa główne pytania badawcze, cel pracy, główną tezę oraz 9 hipotez szczegółowych. Omówiła również strukturę rozprawy.

W rozdziale pierwszym zdefiniowane zostały kluczowe pojęcia oraz istniejące dylematy w terminologii, zakresach podlegających poszczególnym terminom. Ponadto Doktorantka odniosła się do podstaw teoretycznych rozważań, wskazując na teorię zaangażowania w pracę, model zasobów i wymagań pracy, teorie zachowania zasobów oraz inne, takie jak: teoria wymiany społecznej, teoria samodeterminacji w działaniu (teoria samostanowienia) oraz model charakterystyk pracy (model cech pracy). Wyniki przeglądu podstaw teoretycznych zaprezentowała w sposób syntetyczny w formie tabelarycznej, tym samym możliwe było wyłonienie cyt.: „wspólnego mianownika”. Warto w przyszłości, gdyby doktorat został opublikowany, taką tabelę uzupełnić o rodzaj zastosowanych przez cytowanych badaczy – metod badań oraz metody doboru i wielkości prób.

W rozdziale drugim Doktorantka dokonała przeglądu narzędzi pomiaru zaangażowania w pracę, dotychczasowych wyników badań w literaturze światowej, a następnie zaprezentowała zmienne, jakie zostaną wykorzystane w dalszej, empirycznej, części rozprawy.

W rozdziale trzecim omówione zostały wyniki wstępnej analizy statystycznej dotyczącej zaangażowania w pracę i jego determinant, przy czym była to w pierwszej części – analiza porównawcza między krajami wybranych zmiennych objaśniających, a w drugiej części tego rozdziału wyniki analizy porównawczej badań w 2015 i 2021 roku, gdzie zaangażowanie w pracę zestawiono z wskaźnikami makroekonomicznymi (dobrobyt społeczeństwa oraz wskaźniki rynku pracy) i makrospołecznymi. Na

potrzeby realizacji celu i weryfikacji hipotez Doktorantka miała do dyspozycji ponad 100 zmiennych oraz 115 000 obserwacji – to rzadko spotykana w badanym zakresie i na poziomie doktoratu skala wykorzystywanych w procesach analizy danych.

Rozdział czwarty zawiera wyniki analiz ekonometrycznych, opartych na analizie regresji logistycznej, w której zbadano wpływ na zaangażowanie w pracę wybranych determinant: formy organizacji czasu pracy, warunki pracy, charakterystyki zawodowe, kapitał ludzki i dane demograficzne, zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne oraz dobrostan pracowniczy.

W zakończeniu Doktorantka odniosła się do sformułowanych pytań, weryfikacji hipotez, wskazała na ograniczenia w badaniach, aplikacyjny charakter uzyskanych wyników badań oraz kierunki dalszych badań.

Uważam przyjęty układ rozprawy za właściwy, spójny i logiczny, a sposób prowadzonego wywodu wskazuje na dużą znajomość literatury i metod analiz zastosowanych w rozprawie. Pragnę podkreślić na plus, że rzadko badacze sięgają wyłącznie do źródeł wtórnych dla realizacji własnych celów badawczych w przypadku tematów dotyczących szeroko rozumianego kapitału ludzkiego. Zwykle prowadzą własne badania ilościowe lub jakościowe (stosując najczęściej triangulację metod) i na ich podstawie weryfikują stawiane hipotezy lub udzielają odpowiedzi na pytania np. eksploracyjne czy wyjaśniające. Tu Doktorantka skorzystała z możliwości jaką dają bazy danych, dobrała odpowiednie zmienne, przetworzyła je i przygotowała pod kątem zastosowanych w rozprawie metod analiz i w rezultacie – prowadząc ciekawe poznawczo rozważania i formułując oryginalne poznawczo wnioski. Wymagało to znacznego nakładu czasu pracy, zaangażowania Doktorantki, uwagi i umiejętności badawczych.

Oceniam stronę formalną rozprawy pozytywnie, zarazem pragnę podkreślić staranność, z jaką stworzono ramy rozważań w rozprawie i zaprezentowano je spełniając w zupełności wymogi stawiane przed tego rodzaju pracami awansowymi.

Ocena poprawności sformułowania celów i pytań badawczych i/lub hipotez przyjętych w rozprawie, wyznaczonych ram rozważań (zakresów).

Pani mgr Paulina Hojda sformułowała dwa główne pytania badawcze:

1. W jaki sposób warunki pracy, charakterystyki zawodowe (...) formy organizacji czasu pracy, wybrane dane demograficzne oraz dotyczące kapitału ludzkiego, a także określone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne są związane lub mają wpływ na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich?
2. Czy zaobserwowane zależności pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wybranymi czynnikami ulegają zmianom na skutek przeobrażeń rynku pracy spowodowanych globalną pandemią?

Pytania te, bardzo ciekawe z punktu widzenia poszerzania wiedzy, wskazują po pierwsze, na bardzo szeroki zakres przyjętych rozważań, a po drugie na łączenie dwóch „przestrzeni poddawanych analizie – jedna związana jest do cech kapitału ludzkiego odniesionego do zaangażowania pracowników, a druga – to spojrzenie przez pryzmat wskaźników makro (ekonomicznych i społecznych) i ich znaczenie dla zaangażowania pracowników”. To w pewnym sensie dwuwarstwowe spojrzenie na czynniki determinujące zaangażowanie. Niemniej takie sformułowanie pytania pierwszego wskazuje, iż zostanie określony stan i związek, natomiast nie będzie możliwe wyjaśnienie, dlaczego wyniki są takie, a nie inne dla poszczególnych krajów, bo zmiany w zaangażowaniu pracowników mogą być powodowane innymi czynnikami, nie ujętymi w niniejszej rozprawie. Przykładowo, czy struktura gospodarstw domowych (jedno czy wieloosobowe), czy też obecność małych dzieci może mieć znaczenie dla badanych związków, biorąc pod uwagę fakt, iż pandemia i fakt konieczności pracy w domu wpływała na dobrostan pracowników i ich work-life-balance, a fakt starzenia się społeczeństw zwiększa zapotrzebowanie na instytucjonalne zachęty do podejmowania pracy i angażowania się w jej wykonywanie.

Pytanie drugie jest bardzo precyzyjne i również, podobnie jak pierwsze, wartościowe poznawczo – zwraca uwagę na zmiany, jakie wywołała pandemia i jaki jest jej wpływ na zaangażowanie przy jednoczesnych zmianach rynku pracy.

Jako cel pracy Doktorantka wskazała *„zidentyfikowanie siły oddziaływania determinant zaangażowania w pracę dla pracowników z krajów europejskich”*. Cel jest właściwie sformułowany i wskazuje na ilościowe podejście w analizach niezbędnych dla osiągnięcia go.

W pracy sformułowano 9 hipotez szczegółowych:

H1: Niekorzystne warunki pracy powodują, że zaangażowanie w pracę maleje, a lepsze warunki w pracy sprawiają, że zaangażowanie wzrasta.

H2: Wysoki poziom kapitału ludzkiego pozytywnie oddziałuje na zaangażowanie w pracę.

H3: Zaangażowanie w pracę zmienia się na skutek różnych form organizacji pracy.

H4: Osoby prowadzące własną działalność bardziej angażują się w pracę niż osoby pracujące najemnie.

H5: Osoby pracujące w sektorze prywatnym są bardziej zaangażowane w pracę.

H6: Mężczyźni i kobiety tak samo angażują się w pracę.

H7: W gospodarkach o wyższym poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego ludzie bardziej angażują się w pracę.

H8: W krajach o lepszej sytuacji na rynku pracy (niższej stopie bezrobocia) ludzie bardziej angażują się w pracę.

H9: Globalna pandemia miała wpływ na czynniki determinujące zaangażowanie w pracę.

Liczba hipotez sformułowanych we wstępie jest umiarkowanie duża, co wynika z przyjętego zakresu, niemniej pragnę zasygnalizować, że:

1. Niektóre z hipotez mają ogólny charakter, np. H3. Wydaje się, że rozwinięcie tej hipotezy i wskazanie, w jakim kierunku czy też z jaką siłą ta zmiana jest zakładana pozwoliłoby precyzyjnie odpowiedzieć na konkretniej sformułowaną hipotezę. To znaczy, że jest dla nas jasne, że zmiana dokonuje się/występuje, ale sformułowanie konkretnie w hipotezach, jakie formy organizacji pracy bardziej sprzyjają zaangażowaniu a jakie mniej byłoby w mojej ocenie wskazane.
2. W hipotezie 5. Warto dopowiedzieć (...) *niż w sektorze publicznym*, bo taka jest intencja tej hipotezy (tu nasuwa się refleksja - a co z trzecim sektorem?).
3. Uwaga do hipotezy 9 – w zasadzie rozpisanie tej hipotezy na hipotezy cząstkowe oznaczałoby, że lista hipotez znacząco rośnie, co często wywołuje niepokój badaczy (i recenzentów), iż hipotez jest zbyt wiele jak na jedno opracowanie. Jednak warto rozważyć, czy w części badawczej, w której powtórzone są hipotezy nie rozpisać ich na hipotezy cząstkowe, dla doprecyzowania i uniknąć sformułowania, iż hipoteza została częściowo zweryfikowana, w miejsce jednoznacznego udzielenia odpowiedzi iż została zweryfikowana pozytywnie lub negatywnie, czy też przyjęta lub odrzucona.

Pozostałe zakresy rozprawy są określone prawidłowo, z dużą precyzją. W tym punkcie oceniam rozprawę bardzo wysoko i pozytywnie, a komentarze do hipotez zostały sformułowane jako rekomendacje do rozważenia w przypadku publikowania rozprawy doktorskiej.

Dobór, zakres i poprawność zastosowanych metod badawczych

Doktorantka dedykowała cały drugi rozdział omówieniu narzędzi wykorzystywanych w badaniu zaangażowania w pracę. To bardzo interesujący i ważny rozdział, w którym Kandydatka dokonała przeglądu stosowanych narzędzi badania, przytoczyła ewolucję ich powstawania oraz wskazała na pewnego rodzaju spory między badaczami odnośnie trafności danego narzędzia. Ta dyskusja jest niewątpliwie pochodną rozważań przytoczonych rozdziale 1., w którym Autorka wskazuje na problemy badaczy w precyzowaniu pojęć oraz poszukiwania konsensusu. Na docenienie zasługuje fakt, iż w tekście tej części rozprawy można znaleźć nie tylko opis narzędzi, ale także uzasadnienie, dlaczego Doktorantka przytacza narzędzia, które nie są bezpośrednio związane z meritem rozprawy, którym jest możliwość prowadzenia przyszłych analiz.

W rozprawie Autorka posłużyła się regresją logistyczną, która nie jest często wykorzystywana w doktoratach dotyczących zaangażowania w pracę. Niemniej Doktorantka w pełni wykorzystała potencjał tkwiący w niej i zaprezentowała wyniki modeli regresji log, jednocześnie porównując wyniki z 2015 i z 2021 roku. Trafnie je zinterpretowała i odniosła do stawianych hipotez.

Wnioski z licznych analiz zaprezentowanych w rozprawie, niezbędnych z punktu widzenia postawionych hipotez, zostały w sposób syntetyczny zaprezentowane w tabeli 12.

W rozprawie w bardzo usystematyzowany sposób omówiono dobór metody badawczej, metody analizy, zdefiniowano zmienne niezależne i zmienną zależną. Forma dedykowana tym kwestiom wskazuje na doskonałą znajomość podjętej przez Doktorantkę problematyki i jej swobodę w poruszaniu się w zagadnieniach makroekonomicznych oraz metodach przetwarzania, analizy i syntezy danych, które poddano analizie.

Podsumowując w kwestii doboru, zakresu i poprawności zastosowanych metod badawczych w przypadku pracy zawierającej badania empiryczne – moja ocena jest w pełni pozytywna.

Czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Kandydatki?

Doktorantka bardzo swobodnie porusza się w podjętej problematyce. Można zauważyć, że poświęciła wiele uwagi zgłębianiu niuansów w definiowaniu pojęć czy krytycznej analizie i ocenie narzędzi badawczych. Zwraca przy tym uwagę na fakt, że nierzadko interpretacje terminów, którymi autorzy posługują się, są trudne ze względu na tłumaczenie, co Doktorantka poddaje pod dyskusję. W rozdziale pierwszym pani mgr Paulina Hojda przytacza szereg publikacji dotyczących konceptualizacji zaangażowania pracowników, nie ograniczając się wyłącznie do wniosków zawartych w opracowaniach, ale również przedstawiając ścieżkę dochodzenia badaczy zagranicznych i polskich do formułowanych przez nich wniosków. Podkreśla przy tym, iż cyt. „ (...) *nadal zaangażowanie w pracę nie jest ściśle zdefiniowanym pojęciem, ale raczej zbiorem mniej lub bardziej powiązanych konstruktów*”. Dowodzi otwartości na polemikę z naukowcami i potrzebę włączania się w dyskusję prezentując wyniki własnych rozważań.

Otwartość na dyskusję i dociekliwość badawczą można zauważyć w szczególności w części empirycznej. Doktorantka przytacza własne wyniki analiz, a po ich omówieniu, każdorazowo wprowadza akapit poświęcony dyskusji z wynikami badań innych autorów, by na końcu – formułować własne syntetyczne wnioski.

Podsumowując, w mojej ocenie Doktorantka posiada pogłębioną wiedzę teoretyczną, krytycznie odnosi się do istniejącego stanu wiedzy i sama proponuje podejścia do istniejącego stanu wiedzy.

Ocena czy przedmiot rozprawy doktorskiej stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej

Rozprawa doktorska pani mgr Pauliny Hojdy jest znaczącym, ważnym i oryginalnym z naukowego punktu widzenia opracowaniem. Autorka podjęła w niej aktualny temat zaangażowania w pracę, przeprowadzając analizy z uwzględnieniem rzadko spotykanej perspektywy – determinant rynku pracy, czynników makroekonomicznych i makrospołecznych. Za podstawę swoich analiz przyjęła dane pochodzące z 33 krajów europejskich.

W mojej ocenie poddana ocenie rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, a wskazują na to m.in.:

- trafne zidentyfikowanie luki poznawczej i ranga podjętego tematu – istotnego zarówno dla przedsiębiorców, jak i decydentów kształtujących warunki pracy w poszczególnych krajach. Wiedza zaprezentowana w rozprawie stanowi istotny wkład w teorie dotyczące zasobów ludzkich i postrzegania ich w ujęciu makro – w kontekście czynników makroekonomicznych i makrospołecznych. Sformułowane wnioski z badania wskazują na związek między zaangażowaniem pracowników (który w ujęciu mikro przekłada się na szereg korzyści dla pracodawców) a czynnikami makro (które ukształtowane są w poszczególnych krajach);
- bardzo wnikliwe, głębokie rozpoznanie tematu, którego pojęcia, narzędzia i modele nadal podlegają kształtowaniu. Prezentowana rozprawa wpisuje się w nurt dyskusji nad zaangażowaniem pracowników w pracę i czynników je determinujących, stanowiąc syntetyczny przegląd i krytyczną ocenę dotychczasowego dorobku badaczy polskich i zagranicznych. Doktorantka podeszła w sposób oryginalny do zweryfikowania postawionych hipotez i udzielenia odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze;
- umiejętne i oryginalne zaprojektowanie badań własnych poprzez wykorzystanie danych ze źródeł wtórnych, które odpowiednio przygotowane przez Doktorantkę, stanowiły cenne źródło materiału empirycznego do zaplanowanych analiz. Uważam to za pozytywne zjawisko w sytuacji, w której gromadzonych jest wiele danych przez krajowe czy międzynarodowe instytucje, a które to dane nie podlegają z różnych względów analizom i syntezie (np. ze względu na koszty, czas, kompetencje pracowników, ograniczony dostęp do narzędzi informatycznych) i nie wspierają procesów decyzyjnych. Tymczasem są one w zasięgu badaczy i decydentów na różnych szczeblach organizacji i administracji. Wysoko oceniam kompetencje badawcze Doktorantki;
- Doktorantka przyjęła właściwą dla prac naukowych formę prezentacji rozważań, co szczególnie jest widoczne w rozdziale 4. W tej części po prezentacjach graficznych wyników analiz interpretuje je, a następnie w kolejnym akapicie odwołuje się do wyników badań innych badaczy prowadząc tym samym naukową polemikę. To podejście wskazuje na wysokie kompetencje Autorki w zakresie prowadzenia dyskusji naukowej i jej dociekliwość jako badaczki;
- Zawarte w rozprawie wnioski są oryginalne, ważne z punktu widzenia teoriopoznawczego i mogą stanowić wskazówkę dla kontynuowania badań i identyfikacji zarówno inhibitorów, jak i stymulatorów zaangażowania w pracę;
- w zakończeniu pani mgr Paulina Hojda odniosła się do poszczególnych hipotez syntetyzując wnioski.

W świetle powyższych uwag, nasuwa się kilka pytań, które wymagałyby w mojej ocenie wyjaśnienia przez Doktorantkę:

1. Doktorantka w tabeli 3 i 4 dokonała przeglądu wybranych zagranicznych badań i modeli empirycznych dotyczących zmiennych poprzedzających oraz następstw zaangażowania w pracę. W jaki sposób dobrano te publikacje, jaki był proces ich doboru i jakimi kryteriami posłużono się?
2. Czy można dla skali porządkowej liczyć statystyki opisowe? Czy są okoliczności dla których jest to możliwe? Proszę o rozwinięcie odpowiedzi.
3. Wśród nieoczywistych wniosków pojawia się m.in. stwierdzenie, iż nawet w niekorzystnym warunkom pracy może towarzyszyć większe zaangażowanie pracowników. Ponadto efekt ten nie jest widoczny dla wszystkich okresów (H1) – jak można wyjaśnić uzyskany wynik?

Wniosek końcowy

Recenzowana rozprawa doktorska pani mgr Pauliny Hojdy, zatytułowana „Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii” jest oryginalnym rozwiązaniem zaprezentowanego w niej problemu naukowego. Podjęta tematyka ma istotne znaczenie z punktu widzenia poznawczego, jak i aplikacyjnego. Pogłębione studia literaturowe oraz zastosowane metody badawcze dowodzą, iż Doktorantka posiada odpowiednie przygotowanie teoretyczne oraz kompetencje w zakresie samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Problem dostrzeżony i opracowany przez Autorkę w rozprawie doktorskiej, prawidłowo przeprowadzone pogłębione studia literaturowe i oparte na nich modele użyte w badaniach empirycznych dla weryfikacji, umiejętności interpretacji danych i niezależny osąd potwierdzają jej wysoką dojrzałość naukowo-badawczą. Uważam ponadto, że podjęty przez Doktorantkę temat wpisuje się w nurt badań światowych. Jego oryginalność polega zarówno na sposobie, w jaki ujęto problematykę oraz na wykorzystaniu metod analizy i wnioskowania wcześniej nie stosowanych w tym kontekście.

Pragnę podkreślić bardzo wysokie kompetencje Doktorantki w zakresie prowadzenia studiów literaturowych, badań oraz wnioskowania. Doktorantka w pierwszych rozdziałach metodycznie i dogłębnie wyjaśnia pojęcia, podstawy teoretyczne, wskazuje na ewolucję teorii w badanych obszarze, a także prowadzi dyskusję naukową w przypadku niejasności w prezentowanych dotychczas studiach literaturowych. Jednocześnie mając świadomość ogromu przytaczanej wiedzy i wyników badań w sposób syntetyczny i spójny systematyzuje ją i prezentuje. O ile jest oczekiwane od doktorantów by wykazali się wiedzą i umiejętnościami w tej sferze, to pragnę podkreślić, że w przypadku recenzowanej rozprawy doktorskiej, zostało to poczynione na wyróżniającym poziomie. W części empirycznej pani mgr Paulina Hojda analizuje uzyskane wyniki, omawia je, a następnie prowadzi dyskusję z wynikami innych badaczy i docieka przyczyn ewentualnych różnic, ponadto wskazuje luki w stanie wiedzy lub brak wiedzy - wymagające dalszych studiów. To cenna umiejętność, którą Doktorantka posiada. Powyższe

refleksje skłaniają mnie do zgłoszenia recenzowanej rozprawy do wyróżnienia – to cenne i wartościowe opracowanie, które, mam nadzieję, że w niedalekiej przyszłości zostanie również opublikowane w formie książki, do czego gorąco zachęcam Autorkę.

Konkluzja

Reasumując stwierdzam, że rozprawa pani mgr Pauliny Hojdy, spełnia w wysokim stopniu warunki zawarte w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2018 poz. 1668 z późniejszymi zmianami) wnoszę o dopuszczenie jej do dalszych etapów procedury ubiegania się o stopień naukowy doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse. Wnioskuje również o stosowne wyróżnienie rozprawy doktorskiej pani mgr Pauliny Hojdy.