

Warszawa, 08.01.2025 r.

Prof. dr hab. Marta Juchnowicz

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr Pauliny Hojdy

pt.: „Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii”

Promotor: dr hab. Sylwia Roszkowska, prof. UŁ

Promotor pomocniczy: dr Mariusz Trojak, UJ

Podstawa i przedmiot recenzji

Recenzję sporządzono na podstawie pisma Pani dr hab. Ewy Kusideł, prof. UŁ, Przewodniczącej Komisji Uniwersytetu Łódzkiego ds. stopni naukowych w dyscyplinie ekonomia i finanse z dnia 21 października 2024 roku. W zakresie merytorycznym podstawę stanowi art. 187 ust.1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 20 lipca 2018 roku (Dz.U. z 2023 r. poz.742).

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Pauliny Hojdy pt.: „Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii”, przygotowana pod kierunkiem dr hab. Sylwii Roszkowskiej, prof. UŁ oraz dr Mariusza Trojaka, UJ, jako rozprawa w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse.

Rozprawa składa się ze wstępu, czterech rozdziałów, zakończenia, spisu literatury (228 stron). Stwierdzam brak wykazu form graficznych wykorzystywanych w treści (tabeli i rysunków). Aneks, liczący 128 stron, zawiera dwie wersje kwestionariusza stosowane w Europejskim Badaniu Warunków Pracy w 2015 i 2021 roku oraz tabele z wynikami analiz statystycznych i ekonometrycznych. Układ treści spełnia wymogi opracowania naukowego.

Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej zawartej w rozprawie

w dyscyplinie ekonomia i finanse

Rozprawa doktorska mgr Pauliny Hojdy poświęcona jest analizie czynników, które różnicują poziom zaangażowania w pracę w skali europejskiej. Zagadnienie to zostało ujęte w dwóch pytaniach badawczych. Kwestie zasadniczą stanowi odpowiedź na pytanie o sposób w jaki warunki pracy, wybrane cechy zawodowe, formy organizacji czasu pracy, wybrane dane demograficzne, a także określone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne mają wpływ na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich. Wśród zmiennych makroekonomicznych analizowana jest relacja zaangażowania w pracę z PKB per capita, z wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia, spośród makrospołecznych z ośmioma wskaźnikami: zaufaniem społecznym, wolnościami obywatelskimi, stabilnością polityczną, jakością rządów i instytucji publicznych, jakością regulacji, praworządnością, korupcją i łatwością prowadzenia biznesu. Autorka analizuje także czy badane zależności ulegają zmianom w warunkach globalnej pandemii.

Podstawę teoretyczną rozprawy stanowi rozdział pierwszy *„Zaangażowanie w pracę – przegląd funkcjonujących pojęć i koncepcji teoretycznych”*. Doktorantka rozpoczyna rozważania od wyzwań jakim są kwestie definicyjne. Słusznie zauważa zjawisko chaosu terminologicznego, którego, niestety, sama nie uniknęła. W tytule rozprawy oraz pytaniach badawczych mowa jest o zaangażowaniu pracowników, natomiast w celu, hipotezach oraz w części badawczej stosowane jest pojęcie „zaangażowanie w pracę”. Pojęcia te odzwierciedlają dwa odmienne zagadnienia, różniące się czynnikami determinującymi. W analizach statystyczno-ekonometrycznych Doktorantka posługuje się konsekwentnie definicją zaangażowania w pracę opracowaną przez Wilmara Schaufeliego, co jest uzasadnione konstrukcją kwestionariusza Utrecht Work Engagement Scale wykorzystywanego w rozprawie, opartego na tej definicji. Jest to również definicja najczęściej stosowana w badaniach naukowych (s.42).

W rozdziale teoretycznym przedstawione zostały trzy podstawowe teorie wykorzystywane w badaniach zaangażowania w pracę: teoria zaangażowania w pracę (Kahn,1990), model zasobów i wymagań pracy (Bakker & Demerouti,2007) oraz teoria zachowania zasobów (Hobfoll, 1989). Jak zauważa Autorka „ogranicza się do przedstawienia najważniejszych i najczęściej funkcjonujących w literaturze przedmiotu koncepcji

teoretycznych” (s.13). Dodatkowo przedstawia syntetyczną charakterystykę trzech innych teorii, mających pośredni związek z badaniami zaangażowania w pracę. Są to: teoria wymiany społecznej, teoria samodeterminacji oraz Model Charakterystyk Pracy. Tło teoretyczne problemu badawczego zawarte w rozprawie uwzględnia wyłącznie perspektywę psychologii pozytywnej, jaką reprezentują wskazane powyżej teorie. Tymczasem jak słusznie zauważa Doktorantka zagadnienie zaangażowania w pracę jest konstruktem interdyscyplinarnym (s.19). Zagadnienie to zawiera wiele wątków z zakresu ekonomii np. w zakresie skutków ekonomicznych, a także jest szeroko eksplorowane w naukach o zarządzaniu i jakości. Niestety, nie znajduje to odpowiedniego odzwierciedlenia w treści rozprawy.

Rozdział drugi rozdziału rozprawy pt.: *„Zaangażowanie w pracę – przegląd narzędzi pomiaru, badań empirycznych oraz danych statystycznych”* ma charakter opisowy. Mgr Paulina Hojda przedstawia szczegółowo metodykę Europejskiego Badania Warunków Pracy oraz kwestionariusze badawcze z edycji 2015 i 2021, które są głównym źródłem danych wykorzystywanych w rozprawie. Poza tym Doktorantka korzystała z Bazy Eurostatu, Banku Światowego, Europejskiego Sondażu Społecznego (*ESS*). Opis narzędzi oraz źródeł pozyskiwania danych oceniam pozytywnie. Na podstawie treści rozdziału drugiego, trzeciego i czwartego uważam, że Doktorantka wykazuje się wiedzą oraz umiejętnościami posługiwania się ilościowymi narzędziami badania oraz poszukiwania źródeł danych o zaangażowaniu w pracę, dobrostanie i wypaleniu zawodowym.

Sumując ocenę odnoszącą się do teoretycznej części rozprawy, stwierdzam, że jest osadzona w dziedzinie psychologii pracy. Jej zakres problemowy jest ograniczony, gdyż w rozważaniach teoretycznych brakuje kompleksowej analizy czynników determinujących zaangażowanie w pracę, ujętych w tezie rozprawy. Doktorantka eksponuje czynniki psychospołeczne związane z zagadnieniem dobrostanu pracowniczego. Analiza zależności zaangażowania w pracę z czynnikami makroekonomicznymi i makrospołecznymi jest powierzchowna. Przedstawiona w rozprawie bibliografia obejmuje 115 publikacji naukowych, wśród nich publikacje wykorzystujące wyniki analizowanego w rozprawie Europejskiego Badania Warunków Pracy oraz 42 raporty z różnych badań wtórnych. Wykaz literatury nie uwzględnia bogatego dorobku polskiej nauki oraz aktualnego stanu wiedzy w przedmiocie dysertacji. Doktorantka zapoznała się w tym temacie z kilkunastoma polskojęzycznymi artykułami (s.94).

Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej

Założenia koncepcyjne rozprawy doktorskiej oceniam pozytywnie. Wybór tematu pracy jest zasadny, a struktura treści spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim. Celem głównym jest określenie siły oddziaływania badanych czynników na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich (s.9). Niestety, Autorka nie uszczegółowiła celu poprzez określenie celów szczegółowych o charakterze eksploatacyjnym, eksploracyjnym, a także aplikacyjnym i utylitarnym. Doktorantka sformułowała następującą tezę główną „zaangażowanie pracowników jest istotnie powiązane z formami organizacji czasu pracy, warunkami pracy, charakterystykami zawodowymi, poziomem kapitału ludzkiego, wybranymi zmiennymi demograficznymi, ale także ze zmiennymi makroekonomicznymi i makrospołecznymi, przy czym zmiany wywołane przez stan pandemii mają wpływ na te zależności” (s.9). Cel pracy oraz teza wiążą się bezpośrednio z tytułem oraz pytaniami badawczymi. Zagadnienia ujęte w tezie są konkretyzowane przez dziewięć hipotez szczegółowych (s.9-10). Pierwsze sześć hipotez dotyczy określonych czynników determinujących zaangażowanie w pracę. Hipoteza siódma i ósma wyjaśniają jaka zmienna makroekonomiczna (poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego) i jaka makrospołeczna (sytuacja na rynku pracy) będzie przedmiotem analizy. Większość użytych w hipotezach sformułowań jest zbyt ogólna i nieprecyzyjna np. wysoki poziom kapitału ludzkiego zoperacjonalizowany wyłącznie poprzez poziom wykształcenia, niekorzystne warunki pracy, wyższy poziom rozwoju. Dodatkowo, poza celem głównym i postawionymi pytaniami i hipotezami badawczymi, Doktorantka przedstawiła w swojej pracy analizę zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wybranymi elementami dobrostanu pracowniczego.

Dane empiryczne wykorzystywane w rozprawie pochodzą z badań wtórnych opublikowanych w dwóch falach Europejskiego Badania Warunków Pracy oraz innych raportach badawczych. Rzetelność postępowania badawczego oraz modyfikację narzędzia dla potrzeb badania oceniam pozytywnie. Analiza empiryczna została przeprowadzona z zastosowaniem podstawowych miar statystycznych oraz metody regresji logistycznej.

Jednak przyjęta w rozprawie procedura badawcza, oparta na badaniach wtórnych oraz wykorzystująca wyłącznie narzędzia ilościowe, nie pozwala na jednoznacznie pozytywną ocenę warsztatu badawczego Doktorantki.

Ocena oryginalności rozwiązania problemu badawczego

Tematyka rozprawy odpowiada na istniejącą, zarówno w teorii, a także w praktyce lukę poznawczą. Mgr Paulina Hojda słusznie zauważa, że w literaturze przedmiotu istnieje niewiele badań, które pozwalają na analizę czynników determinujących zaangażowanie w pracę w skali międzynarodowej. Tymczasem mają one istotne znaczenie dla konkurencyjności gospodarek oraz w procesie zarządzania korporacjami globalnymi. Oceniam więc, że temat rozprawy dotyczy ważnego z punktu widzenia teorio-poznawczego oraz ważnego z punktu widzenia utylitarnego problemu naukowo-badawczego.

Temat jest kontynuacją badania Schaufeliego z roku 2018, który po raz pierwszy podjął analizę związków zaangażowania w pracę z wybranymi czynnikami makroekonomicznymi i makrospołecznymi, a także korzystał z danych Europejskiego Badania Warunków Pracy, stosując regresję liniową.

Wartością dodaną rozprawy jest:

- analiza danych z dwóch edycji EWCS w okresie przed i po pandemii,
- uwzględnienie częściowo innych makro wskaźników,
- zastosowanie regresji logistycznej jako narzędzia estymacji predyktorów.

W rozprawie dominują wyniki analizy statystycznej nad komentarzami i wnioskami teoriopoznawczymi i aplikacyjnymi, co wpływa negatywnie na ocenę oryginalności treści.

Ocena końcowa i konkluzja

Na podstawie przeprowadzonej recenzji rozprawy doktorskiej mgr Pauliny Hojdy pt.: *„Determinanty zaangażowania pracowników – analiza międzynarodowa na podstawie europejskiego badania warunków pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii”*, napisanej pod kierunkiem dr hab. Sylwii Roszkowskiej, prof. UŁ oraz dr Mariusza Trojaka, UJ, stwierdzam, że:

- problem badawczy nie został wyczerpująco przedstawiony od strony teoretycznej, a więc jej treść nie potwierdza ogólnej wiedzy teoretycznej Autorki w dyscyplinie ekonomia i finanse,

- zastosowana metodyka badawcza nie pozwala wiarygodnie ocenić, że Doktorantka opanowała umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej,

- jej treść zawiera oryginalne elementy rozwiązania problemu badawczego w zakresie metodyki badania.

Tym samym rozprawa nie spełnia wszystkich wymogów określonych w artykule 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2023 r. poz.742).

W związku z powyższym wnoszę o niedopuszczenie rozprawy doktorskiej mgr Pauliny Hojdy w obecnym kształcie do publicznej obrony.