

Prof. zw. dr hab. inż. Stanisław TKACZYK

Politechnika Warszawska

COBRO - Warszawa

Warszawa, dnia 09.VIII.2017 r.

OPINIA

o rozprawie doktorskiej Pani mgr Kamili Kuczaj pt.: "Znaczenie jakości życia w miejscu pracy. Czynniki wpływające na jakość życia i bariery rozwoju w jednostkach samorządu terytorialnego w Polsce", napisanej pod kierunkiem naukowym Pana prof. zw. dr hab. Marka Bugdola.

1. Uwagi wstępne

Problem jakości życia jest istotnym czynnikiem w życiu człowieka wskazującym nie tylko na funkcjonowanie pojedynczej jednostki, ale także na wpływ organizacji w której pracuje. Z punktu widzenia przebiegu życia ludzkiego, gdzie okres pracy - to przynajmniej połowa aktywnego życia – stanowi to powód do różnego rodzaju przemyśleń, badań i analiz, a w konsekwencji do ostatecznych konkluzji. Stąd ten istotny problem w działalności człowieka jest bardzo ważny i jest rozpatrywany z wielu różnych punktów widzenia, poczynając od wątków światopoglądowych, moralnych, po kwestie organizacyjne, psychologiczne, ekonomiczne i wiele innych.

Wiedza na ten temat jest silnie rozbudowana i bardzo aktualna, zwłaszcza w państwach o dużym rozwoju technologicznym, gdzie wciąż poszukuje się coraz to nowych czynników wpływających na podniesienie produktywności jednostki w funkcjonowaniu organizacji. A przecież jakość życia w miejscu pracy i jej stałe podnoszenie jest jednym z ważniejszych czynników wpływających również na

satysfakcję pracowników, co przekłada się w konsekwencji na sukces organizacji, w której pracują.

Od strony poznawczej problem ten jest wciąż aktualny, określany w literaturze anglojęzycznej jako *quality of working (QWL)*, czyli jakość życia w miejscu pracy.

Autorka recenzowanej pracy sformułowała cztery cele poznawcze zmierzające do określenia podstawowych czynników dla jakości życia w miejscu pracy, w tym satysfakcji pracowników i ich zaangażowania, a także strukturę badanych organizacji, którymi były starostwa powiatowe.

Na ich podstawie postawiła dwie tezy badawcze brzmieniu (str.8 w pracy):

- I. Istnieje zależność pomiędzy QWL, a satysfakcją z pracy.
- II. Istnieje zależność pomiędzy QWL, a zaangażowaniem organizacyjnym.

Dodatkowo dla poszerzenia wiedzy o głównych składowych QWL – w pracy sformułowano też dziesięć tzw. Tez Pomocniczych, będących w istocie pytaniami badawczymi.

Jak wspomniałem uprzednio – reprezentantami organizacji, w których przeprowadzono badania byli pracownicy wybranych jednostek samorządu terytorialnego w Polsce, a same badania były przeprowadzone za pomocą badań ankietowych wstępnych i zasadniczych, opracowanych statystycznie, wzorując się na modelu M. Juchnowicz, a więc w obszarach: rozwój kariery, relacje z kadrą kierowniczą, zaświadczeń i odszkodowań oraz środowiska pracy. Rozważania przeprowadzone w przeglądzie piśmiennictwa dotyczą również zagadnień jakości życia w sektorze prywatnym.

Co do przyjętych założeń pracy nie mam zastrzeżeń, przy czym uważam je za znacznie rozbudowane, jak na potrzeby pojedynczej rozprawy doktorskiej.

Podjęty temat rozprawy, uważam za dysertabilny i opracowany z dużą znajomością omawianej tematyki.

Całość pracy oceniam pozytywnie.

2. Uwagi szczegółowe

Recenzowana praca napisana jest w układzie klasycznym. Poza wprowadzeniem składa się z przeglądu piśmiennictwa oraz części badawczej.

Przegląd piśmiennictwa poza wstępem obejmuje trzy bloki tematyczne, tj.:

- Jakość życia w miejscu pracy (rozd.1),
- Satysfakcja z pracy na przykładzie pracowników sektora publicznego i prywatnego (rozd.2),
- Zaangażowanie organizacyjne na przykładzie pracowników sektora prywatnego i publicznego.

Część badawcza pracy obejmuje:

- Metodykę przeprowadzonych badań (rozd. 4) oraz
- Jakość życia, satysfakcję i zaangażowanie w badanych urządach (rozd.5).

Pracę zamyka podsumowanie oraz spis tabel, rysunków, cytowanej literatury, załączniki oraz streszczenie.

Swoje uwagi, co do treści wstępu przedstawiłem w zasadzie uprzednio. Podkreślam, że przesłanki do podjęcia badań w oparciu o dokonane studia literatury są przekonujące, oryginalne, jak i założone cele poznawcze pracy.

Patrząc na przedstawiony układ pracy uważam – o czym wspomniałem uprzednio, że jest mocno rozbudowany – jak na potrzeby indywidualnie wykonywanej pracy badawczej.

Do samych założeń badawczych pracy nie wnoszę zastrzeżeń. Swoje uwagi i spostrzeżenia przedstawię zgodnie z układem pracy.

I tak, w rozdziale 1 pt. „Jakość życia w miejscu pracy”, Doktorantka dokonuje szerokiej analizy literaturowej na temat omawianego zagadnienia, głównie w oparciu o współczesne źródła anglojęzyczne. Omawia też rys historyczny pojęcia QWL, istniejące wielowątkowe i złożone definicje QWL, jak również wybrane determinanty QWL, kończąc

na omówieniu zagadnienia QWL w administracji samorządowej (pkt.1.6 w pracy).

Autorka pracy konsekwentnie zmierza do określenia własnej, autorskiej definicji QWL, jak również czynników je determinujących.

Analiza treści zawartych w tym rozdziale nasuwa jednak pewne spostrzeżenia i uwagi, co do których prosiłbym o ustosunkowanie się. I tak:

- Autorka pracy cytując dane literaturowe przedstawia poprawnie podziały pięciu nurtów, które kształtowały w rozwoju historycznym środowisko pracy (str.12 i 13 w pracy). Wydaje mi się, że taki podział powinien uwzględniać fakt, że w czasach współczesnych przedstawione nurty funkcjonują wspólnie w warunkach rzeczywistych działań organizacji.

- Wydaje mi się, że omawiając kwestię związków pomiędzy QWL – rozumianą m.in. poprzez pryzmat programów zarządzania zmierzających do poprawy warunków pracy i produktywności (pkt.1.5 w pracy), umknął uwadze program HR (Human Resource). Prosiłbym o komentarz w tej sprawie.

- Cytując dane na temat QWL, Autorka pracy przytacza pogląd, że czynniki takie jak wieź i staż pracy nie wpływają na QWL (str.17 w pracy). Prosiłbym o komentarz w tej sprawie, bo z racji stażu pracy każdy z pracowników wyrabia sobie przecież pogląd, na stan chociażby satysfakcji z danego miejsca pracy?

Interesujący natomiast jest przywołany w pracy 8- czynnikowy model Woltona obejmujący wybrane determinanty rozwoju QWL (tabl.1, str.19 w pracy). Na jego podstawie stworzono założenia do planu badań w pracy, w badaniach wstępnych przyjmując do rozpatrzenia 10 wskaźników (str. 22 i 23 w pracy).

Wśród przytoczonych wyników dotyczących stanu analizy literatury zagadnienia, na uwagę zasługują również przytoczone definicje jakości pracy (str.22).

Spośród omawianych determinant QWL zwrócono szczególną uwagę na wynagrodzenia, jako element satysfakcji pracowników,

stabilność zatrudnienia (pkt. 1:3,2 w pracy), czas pracy, relacje międzyludzkie i współpraca oraz rozwój zawodowy (pkt.1.3.1 – 1.3.5 w pracy).

Dalsze trzy podrozdziały obejmujące omówienie QWL w praktyce (rozdz.1.4), równowaga praca–życie (rozdz.1.5) oraz QWL w administracji samorządowej (rozdz. 1.6), są napisane z dużą znajomością stanu rzeczy. Przy czym, rozdział dotyczący głównego nurtu pracy – QWL w administracji samorządowej jest dość ubogi (str. 59-60 w pracy).

Na podstawie przedstawionych poglądów ze studiów literatury, Doktorantka słusznie definiuje pogląd, że jakość życia w miejscu pracy jest złożonym systemem czynników indywidualnych (str.24 w pracy), co z jednej strony ogranicza jednoznaczne określenie definicyjne, z drugiej zaś strony daje możliwość szerokiego spektrum badań, co jest interesujące od strony poznawczej.

Do treści tego rozdziału nie wnoszę innych uwag.

Rozdział 2 recenzowanej pracy pt.:”Satysfakcja z pracy na przykładzie pracowników sektora publicznego i prywatnego”, dokonuje analizy literaturowej istotnego problemu związanego z wpływem na QWL, tj. satysfakcji pracowników w miejscu pracy i zaangażowaniem organizacyjnym (str.61-79 w pracy). Przedstawia więc rys historyczny tego zagadnienia, przechodząc przez współczesne definicje, typologię, rodzaje w zakresie powiązań organizacyjnych itp. Za istotne w tym rozdziale uważam odniesienia do kwalitologii, w tym do filozofii i metody TQM, jak i modelu CAF stosowanego w jednostkach administracji publicznej.

W tym miejscu proszę o szerszy komentarz, o czynniki wspomagające QWL ze strony ujęcia kwalitologicznego.

Wśród prezentowanych poglądów, m.in. Doktorantka wyróżnia np. według R.H.Schaffera - 12 głównych potrzeb pracownika w miejscu pracy (str.65 i 66 w pracy), jak i zbiorczo determinanty satysfakcji (tabl.7, str.70-71 w pracy).

Moim zdaniem zarysowuje się to o czym wspomniałem wcześniej. Doktorantka bardzo szeroko omawia zagadnienie satysfakcji pracowników - wychodząc nawet poza główny nurt swojej pracy, odnosząc się również do sektora prywatnego, gdzie rozwiązania organizacyjne są niejednokrotnie odmienne niż w sektorze publicznym, a zwłaszcza w jednostkach samorządu terytorialnego, gdzie np. organizacja i warunki pracy – co prawda przy mniejszym uposażeniu, są zdecydowanie bardziej stabilne (str.78 w pracy).

Konkludując – rozdział ten oceniam pozytywnie.

Rozdział 3 recenzowanej pracy podejmuje bardzo istotne elementy z zakresu teorii i praktyki zarządzania, w tym zarządzanie organizacyjne i satysfakcję pracowników z pracy. Jest to poniekąd kolejne przybliżenie do części badawczej pracy.

Autorka przytacza na podstawie studiów literatury najczęściej stosowane definicje zaangażowania, zestawiając je tabelarycznie w konkluzji (tabl.8, str.82 i 83 w pracy), przechodząc następnie do rodzajów zaangażowania organizacyjnego (pkt.3.2). Przytacza w tym podrozdziale szereg interesujących, przykładów praktycznych, w odniesieniu do zaangażowania afektywnego, co najlepiej potwierdzają w dużej skali przykłady z działań podczas klęsk żywiołowych, takich jak np. powodzie, huragany, itp. – np. str. 86 w pracy. W tym kontekście pracy zwraca uwagę na wielowątkowość procesu zaangażowania. Ciekawe jest cytowane stwierdzenie, że nie ma różnicy w zaangażowaniu pomiędzy pracownikami sektora publicznego i prywatnego, co mogłoby wskazywać na przyjętą w pracy konwencję uwzględniania poza sektorem samorządu terytorialnego – również organizacji prywatnych, choć osobiście nie jestem przekonany do końca o takich paralelach.

W odniesieniu do zaangażowania w organizacjach samorządu terytorialnego, Autorka zwraca uwagę na wizerunek organizacji samorządu terytorialnego - idąc w ślad za swoim Promotorem i potwierdzając, że wynikiem takiego podejścia jest wysoka jakość świadczonych usług.

Doktorantka przyznaje jednak, że brak jest badań, które by kompleksowo badały czynniki zwiększające, bądź ograniczające zaangażowanie pracowników administracji publicznej (pkt.3.3, str.91 w pracy).

Swoje rozważania Autorka pracy podsumowuje w ostatnim punkcie omawianego rozdziału pt.: "QWL, a zaangażowanie", (pkt.3.4 w pracy). Taką pointą są przytoczone wyniki badań, m.in. autorstwa Asgara, Hadi i Dudashi wg. metody Tabeli Morgana i inne potwierdzone statystycznie, wykazujące że istnieje wiarygodny, pozytywny i znaczący związek między jakością życia w pracy i szeroko rozumianym zaangażowaniem organizacyjnym (pkt.3.4, str.93 i 94 w pracy). Stąd założenia do części badawczej recenzowanej pracy można uznać za prawidłowe.

W tym stanie rzeczy przedstawiony przegląd piśmiennictwa, jako wprowadzenie do części badawczej pracy, mimo drobnych uwag i spostrzeżeń oceniam pozytywnie.

Przeprowadzone badania eksperymentalne i ich analiza są przedstawione w dwóch następujących rozdziałach pracy, tj. rozdz. 4 i 5 w pracy.

I tak, w rozdz. 4 pracy pt.: "Metodyka przeprowadzonych badań", ponowiono przypomnienie problematyki i celów badań, a więc skoncentrowanie się na wynikach środowiska pracy i określono z jakim nasileniem wpływają na pracownika i jego postrzeganie pracy oraz na nastawieniu do pracy. Autorka przedstawiła wzrost zainteresowania QWL od 1970 roku, osiągający do chwili obecnej ponad 1000-krotny przyrost publikacji na ten temat (rys.5 na str. 96 w pracy). Podkreśliła, że wśród polskich danych źródłowych nie spotkała się z publikacjami na ten temat (str.97 w pracy), aczkolwiek wydaje mi się, że na ten temat w aspekcie jakości życia wypowiadał się, m.in. prof. J. Kaczmarek, prof. R. Kolman i dr inż. M. Recha. Niemniej, rozpatrywany temat jest na pewno nowatorski i oryginalny. Autorka w swoich rozważaniach ujmuje również QWL w sektorze prywatnym, o czym wspomniałem uprzednio.

Jeśli chodzi o założenia badawcze, podmiot i przedmiot badań - to jego kierunki badawcze zmierzały do udowodnienia przedstawionych tez badawczych i wspomagających je tez pomocniczych. Pytania badawcze (str.102 i dalsze w pracy) odnosiły się do następujących obszarów badawczych, tj.:

- wynagrodzenia,
- klimatu społecznego,
- rozwoju,
- warunków pracy,
- decyzyjności,
- komunikacji,
- stresu oraz
- etyki w miejscu pracy.

Wyniki tych badań ankietowych, weryfikowane statystycznie, wykazały że największy wpływ na QWL mają takie czynniki jak: rozwój, klimat społeczny, stres i etyka (str.108 w pracy).

Na podkreślenie zasługuje fakt statystycznego określenia wiarygodności populacji próbki, przekroczony „in plus” w badaniach przy przedziale ufności 95%, dla respondentów będących pracownikami urzędów w Limanowej, Nowym Sączu i Nowym Targu (str.118 i 119 w pracy).

Do samego przebiegu badań przeprowadzonego pieczętowanie w czterech etapach, zgodnie z metodologią procesów badawczych autorstwa M. Easterby-Smith - nie wnoszę zastrzeżeń (rys.7, str.114 w pracy).

W kolejnym 5 rozdziale recenzowanej pracy pt.: „Jakość życia, satysfakcja i zaangażowanie”, dokonano generalnej oceny QWL w badanych urzędach poprzez pryzmat 10 czynników ją determinujących. Wyniki tych badań uważam za interesujące, zwłaszcza biorąc pod uwagę ich wiarygodność statystyczną.

I tak np., uzyskane korelacje pomiędzy badanymi czynnikami, a poziomem satysfakcji z pracy dają zdecydowany priorytet rozwojowi, etyce

w miejscu pracy - co uważam za bardzo ciekawe spostrzeżenie, biorąc pod uwagę obecne turbulentne otoczenie, jak i decyzyjność. Oczywiście wśród wyróżniających się czynników występują takie, których też można było się spodziewać, jak wynagrodzenie, klimat, sprawiedliwe traktowanie itp. (wykres 29, str.145 w pracy).

Przy czym, Autorka mając własne wiarygodne wyniki badań, uwiarygadnia je odniesieniami do egzotycznych nieco danych z Indii, Tajlandii itp., gdzie istnieje raczej inna kultura organizacyjna porównywalnych urzędów.

Ale wśród prowadzonych rozważań wydaje mi się, że Autorce pracy umknęło „coś”, co określa się przy omawianiu zagadnienia satysfakcji mianem okazji czy szansy, bo przecież cały okres każdego przebiegu naszego funkcjonowania wynika z cyklu życia wyrobu, procesu, człowieka i ukierunkowany jest w pewnym sensie poprzez pryzmat podejmowania decyzji - korzystnej lub nie. Wchodzimy tu więc w zakres oceny ryzyka, patrząc na przedział czasowy o krótkim cyklu życia, jak to określa w swoich pracach prof. S. Trzcieliński, co prawda w innych odniesieniach. Ale wydaje mi się, że ten czynnik powinien być w przyszłości oceniany przy ocenie jakości życia w miejscu pracy. Prosiłbym więc Doktorantkę o odniesienie się do tej kwestii.

Patrząc na prezentację wyników badań - poprzez niezwykle rzetelnie sporządzone wykresy, analizy statystyczne i niezwykle pieczołowitą analizę wyników badań jestem pod pozytywnym wrażeniem recenzowanego opracowania, podkreślam - na poziomie wyróżniającym się.

Bardzo ciekawe są wyniki porównawcze badanych czynników określających QWL w analizowanych urzędach, tj.: Nowym Sączu, Nowym Targu i Limanowej (pkt.5.5 w pracy). Poniekąd można się było spodziewać, że istotnym czynnikiem odniesienia będą wynagrodzenia, ale respondenci ustosunkowali się pozytywnie do innych czynników, jak klimat

pracy, rozwój – w tym szkolenia, warunki pracy, organizacja, zaangażowanie afektywne.

Przedstawione dane dają prymat z punktu widzenia QWL Urzędowi z Limanowej, co zresztą potwierdza i inne osiągnięcia tego powiatu w skali województwa i regionu.

Recenzowaną pracę kończy podsumowanie będące w istocie rekapitulacją uzyskanych wyników badań, ich analizy oraz eksplikacji (rozdz.6 w pracy).

Wyniki badań potwierdzają postawione hipotezy badawcze, że istnieje zależność pomiędzy QWL a satysfakcją z pracy ($r=0,68$) i QWL a zaangażowaniem organizacyjnym ($r=0,67$).

Stwierdzam ponadto, że obszar przeprowadzonych badań uważam za bardzo obszerny i wyróżniający się - jak na potrzeby rozprawy doktorskiej. Została wypełniona luka poznawcza w istotnym obszarze jakości życia w miejscu pracy, stanowiąc tym samym novum poznawcze w krajowym obszarze badawczym z zakresu kwalitologii.

W pracy nakreślono też dalsze kierunki badań w zakresie tego interesującego problemu poznawczego, jak i podano ograniczenia co do dalszych badań (str.194-197 w pracy).

Do poprawności eksplikacji i konkluzji zawartych w podsumowaniu pracy nie wnoszę zastrzeżeń.

Pragnę przy tym nadmienić, że przed sporządzeniem recenzji odbyłem z Doktorantką dyskusję na temat moich uwag i spostrzeżeń co do treści pracy. Uzyskane w trakcie dyskusji wypowiedzi Doktorantki były dla mnie satysfakcjonujące.

W pracy przywołano 315 obcojęzycznych pozycji literatury, głównie anglojęzycznej. Integralną część pracy stanowi 5 załączników. Co się tyczy innych uwag, to trafiają się też – jak w każdej pracy - drobne lapsusy. Praca liczy w sumie 235 stron formatu A4 wydania zwartego.

Jak wspomniałem uprzednio – recenzowaną pracę oceniam pozytywnie, na poziomie wyróżniającym się.

3. Wniosek końcowy

Recenzowana praca poświęcona jest aktualnemu zagadnieniu z zakresu kwalitologii - jakości życia w miejscu pracy (QWL) w krajowych jednostkach samorządu gospodarczego.

Podjęty w pracy problem jest poznawczy od strony naukowej jak i praktyki, ujmujący zależności pomiędzy QWL a satysfakcją z pracy i zaangażowaniem pracowników.

Powyższe stanowi novum poznawcze w zakresie recenzowanej rozprawy.

Rozprawę doktorską pt.: "Znaczenie jakości życia w miejscu pracy. Czynniki wpływające na jakość życia i bariery rozwoju w jednostkach samorządu terytorialnego w Polsce", oceniam pozytywnie – na poziomie wyróżniającym się.

Rozprawa spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim przez przepisy znowelizowanej Ustawy o Stopniach Naukowych i Tytule Naukowym oraz o Stopniach i Tytule Naukowym w zakresie Sztuki wraz z późniejszymi zmianami – w dziedzinie nauk humanistycznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu.

Wnoszę więc do Rady Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie o dopuszczenie Pani mgr Kamili Kuczaj do publicznej obrony.

Jednocześnie – po pomyślnie zakończonej obronie, będę wnioskował o wyróżnienie recenzowanej rozprawy doktorskiej.

