

Prof. dr hab. inż. Radosław WOLNIAK
Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania

Zabrze 27 kwietnia 2022

**Recenzja rozprawy doktorskiej Pana mgr inż. Grzegorza Szalasa
pt: Satysfakcja z warunków pracy a lojalność względem pracodawcy**

Recenzja została wykonana na podstawie pisma JM Rektora Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu z dnia 14 marca 2022.

Aktualność tematyki rozprawy

Recenzowana rozprawa doktorska podejmuje problematykę dotyczącą związków pomiędzy satysfakcją z warunków pracy, w szczególności w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy, a lojalnością wobec pracodawcy. Problematyka jest istotna z punktu widzenia współczesnej nauki i praktyki, gdyż kwestie dotyczące satysfakcji pracowników mają wpływ na wiele aspektów funkcjonowania współczesnej organizacji. Zadowoleni pracownicy są bardziej wydajni i lepiej zaspokajają potrzeby klienta, co prowadzi do poprawy efektywności organizacji. Liczne badania i publikacje światowe stwierdzają istnienie związku między satysfakcją pracowników a efektywnym funkcjonowaniem organizacji. Z tego powodu analiza czynników wpływających na satysfakcję pracownika, w kontekście jego lojalności i zapewnienia mu dobrych warunków pracy jest z pewnością istotna z naukowego i praktycznego punktu widzenia.

W szczególności badania dotyczące satysfakcji pracownika koncentrowały się zwykle na innych aspektach tego pojęcia, nie dotyczących bezpośrednio warunków pracy. Z tego powodu można stwierdzić, że luka badawcza zidentyfikowana przez Autora niniejszej pracy jest trafnie dobrana i obejmuje interesujący z naukowego i praktycznego obszar badawczy.

Również jednoznacznie stwierdzam, że praca mieści się w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu i jakości.

Ocena formalna pracy - układ i język pracy

Recenzowana rozprawa doktorska liczy 155 stron. Bezpośrednio tekst rozprawy mieści się na 139 stronach, resztę pracy stanowią: bibliografia, spis tabel, spis rysunków, spis wykresów i załączniki. Literatura, na podstawie której Autor przygotował swoją pracę, liczy łącznie 126 pozycji w tym 58 pozycji książkowych, 36 artykułów naukowych, 22 normy i akty prawne i 10 stron internetowych. Literatura jest poprawnie dobrana i zawiera większość najważniejszych pozycji dotyczących badanych przez Autora zagadnień. Z cytowanych pozycji 23 to pozycje anglojęzyczne.

O ile w przypadku literatury polskojęzycznej nie mam zastrzeżeń co do zakresu i doboru literatury, to w przypadku literatury anglojęzycznej można było w znacznie szerszym zakresie wykorzystać artykuły z międzynarodowych baz danych. Jest ich zaledwie kilka, a te które są są stare, często sprzed 2000 roku. Autor jedynie w niewielkim zakresie cytuje artykuły wydane po 2015. Stąd o ile opis przedstawianych zagadnień jest merytorycznie poprawny, to warto było część zagadnień uzupełnić o koncepcje dyskutowane w ostatnich latach w międzynarodowym obiegu naukowym.

Odnosniki literaturowe w recenzowanej rozprawie są prawidłowo wykonane, zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami cytowania. W pewnych przypadkach Autor w odnośnikach pod stroną nie podaje roku wydania.

Całość dysertacji została podzielona na wprowadzenie, cztery rozdziały oraz podsumowanie. W rozprawie zastosowano klasyczny układ charakteryzujący się wyraźnym podziałem na część literaturową składającą się z dwóch rozdziałów oraz część badawczą złożoną również z dwóch rozdziałów - jednego rozdziału poświęconego metodyce badań i drugiego zawierającego ich wyniki. Taki układ uważam za odpowiedni dla prac doktorskich, poświęcenie osobnego rozdziału szczegółowemu przedstawieniu metodyki zaprezentowanych

badania świadczy o dobrym przygotowaniu Autora do prowadzenia prac badawczych i jest zgodne z zasadami pisania dobrych prac naukowych.

W rozdziale pierwszym zawarto problematykę dotyczącą kwestii dotyczących związku satysfakcji z pracy z lojalnością wobec pracodawcy. Przedstawiono w nim ewolucję poglądów na pracę, zawarto kwestie dotyczące definiowania pracy i lojalności oraz analizę relacji między sferą satysfakcji a sferą lojalności w środowisku pracy.

Kolejny rozdział pracy poświęcono kwestiom dotyczącym bezpieczeństwa pracy. Autor koncentruje się w nim na omówieniu kwestii związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem pracy oraz zagadnieniami dotyczącymi zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy.

Rozdział trzeci zawiera metodykę przeprowadzonych przez Autora badań naukowych. Przedstawiono w nim procedurę badawczą, zakres analiz zawartych w pracy, zastosowane metody badawcze i metody statystyczne wykorzystane do analizy wyników badań.

Ostatni rozdział pracy doktorskiej zawiera wyniki badań Autora. Została w nim zaprezentowana próba badawcza, Autor przedstawił statystyki opisowe i rozkłady zmiennych. W rozdziale zostały zaprezentowane analizy dotyczące pomiaru zróżnicowania poziomu satysfakcji z warunków pracy i lojalności ze względu na charakterystyki formalne pracowników, przedstawiono model czynnikowy wymiarowości satysfakcji z pracy, segmentację pracowników oraz związek satysfakcji z lojalnością pracowników.

Praca została napisana prawidłowym językiem, Autor stosuje sformułowania i zwroty właściwe dla nauk o zarządzaniu i jakości. W badaniach Autor zachowuje jednolitość terminologiczną i w prawidłowy sposób używa zdefiniowanych pojęć i koncepcji.

Język zastosowany do opisu zagadnień prezentowanych w rozprawie, jest komunikatywny i zrozumiały.

W rozprawie w części badawczej zamieszczono liczne rysunki i tabele. Są one zwykle prawidłowo sporządzone i opisane, czytelne i ułatwiają czytelnikowi śledzenie omawianych zagadnień.

Cele pracy i hipotezy

Cele rozprawy zostały przedstawione we wprowadzeniu. Doktorant wyróżnił cel główny rozprawy oraz pięć celów cząstkowych.

Celem głównym rozprawy jest: *„Identyfikacja związku między satysfakcją z warunków pracy a lojalnością względem pracodawcy.”*

Cele cząstkowe postawione przez Doktoranta to:

1. Określenia wymiarowości pojęcia satysfakcji z warunków pracy (analiza czynnikowa).
2. Pomiar satysfakcji z warunków pracy i jej zróżnicowania przez formalne charakterystyki pracowników.
3. Pomiar lojalności wobec pracodawcy i jej zróżnicowania przez formalne charakterystyki pracowników.
4. Określenia taksonomii pracowników ze względu na ich satysfakcję i lojalność.
5. Określenie siły i natury związku satysfakcji z warunków pracy z lojalnością wobec pracodawcy.

Zarówno cel główny jak i cele cząstkowe uważam za dobrze sformułowane i mający wartość naukową.

Autor postawił tezę pracy w brzemieniu: *„Satysfakcja z warunków pracy wpływa na lojalność względem pracodawcy”*.

W pracy sformułowano następujące hipotezy cząstkowe:

1. Satysfakcja z warunków pracy jest konstruktem wielowymiarowym.
2. Istnieją formalne charakterystyki pracowników różnicujące ich poziom satysfakcji z warunków pracy.
3. Istnieją formalne charakterystyki pracowników różnicujące ich poziom lojalności wobec pracodawcy.
4. Pracownicy tworzą homogeniczne segmenty ze względu na poziom satysfakcji i lojalności.
5. Satysfakcja z pracy wpływa na lojalność względem pracodawcy.

Wszystkie cele rozprawy, jak również zawarte w niej hipotezy uważam za prawidłowo postawione. W sformułowaniu celów i hipotez widać duży porządek i metodykę postępowania badawczego. W szczególności warto zwrócić uwagę na kompatybilność poszczególnych celów i hipotez – świadczy to o dobrym przemyśleniu i przygotowaniu koncepcyjnym procesu badawczego.

Ocena merytoryczna pracy

Część teoretyczna pracy stanowi wartościowy przegląd piśmiennictwa naukowego dotyczącego tematyki prowadzonych przez Autora badań. Jest ona opracowana na podstawie szerokiej i dobrze dobranej literatury przedmiotu. Aczkolwiek recenzentowi w niektórych obszarach zabrakło szerszego odwołania się do najnowszej literatury obcojęzycznej z międzynarodowych baz danych. Taki przypadek zachodzi na przykład przy identyfikacji przez Autora luki badawczej. Sama luka jest dobrze zidentyfikowana i nie mam do niej zastrzeżeń, niemniej warto by w tym miejscu podać odwołania do międzynarodowych baz danych i pozycji literaturowych, które Autor przejrzał, aby stwierdzić, że „w żadnym z dostępnych autorowi niniejszej rozprawy badań nie skoncentrowano się wyłącznie na satysfakcji z warunków pracy ...” (str. 5). Jeśli Autor nie zamieszcza baz które przeglądał i metod jakimi je przeanalizował twierdzenie to jest słabo udokumentowane.

W części teoretycznej zabrakło recenzentowi próby podsumowania omawianych zagadnień w postaci tabelarycznej lub innej. Autor przedstawia przeglądy pojęć i koncepcji w sposób poprawny merytorycznie, jednak gdyby w pewnych obszarach spróbować dokonać własnych porównań i zestawień wkład własny byłby wyższy. Na przykład warto by dokonać zestawienia, np. za pomocą tabeli, używanych i omawianych pojęć – praca, lojalność, satysfakcja, itp. Np. w układzie – autor definicji, rok w którym powstała, definicja. W przypadku teorii satysfakcji Autor ciekawie je omawia jedna po drugiej, jednak warto by to omówienie zakończyć tabelą zestawiającą np. cechy wyróżniające, wady i zalety każdej z omówionych koncepcji.

Autor omawiając kwestie satysfakcji z pracy słusznie zauważa że satysfakcja i zadowolenie nie są zwykle w literaturze przedmiotu traktowane jako tożsame. Stwierdza on, że „nie można utożsamiać satysfakcji z zadowoleniem, ponieważ zadowolenie z pracy jest rodzajem postawy ...” (str. 11). Autor również bardzo trafnie zwraca uwagę na różnice pomiędzy lojalnością dotyczącą zachowania klienta (behawioralną) i lojalnością dotyczącą postawy klienta (deklaratywną) (str. 21).

W teoretycznej części pracy za wartościowe uważam zwrócenie uwagi na interesujący problem zachowań kontrproduktywnych i przyczyn dysatisfakcji z pracy. Tego rodzaju podjęcie jest stosunkowo rzadko spotykane, gdyż większość badań dotyczy uzyskiwania satysfakcji a nie jej braku a daje to interesujące i wartościowe poznawczo podejście do zagadnienia. Autor cytuje w tym przypadku wybrane badania dotyczące zachowań kontrproduktywnych w pracy i ich wpływu na funkcjonowanie organizacji. W tym przypadku odwołuje się zarówno do polskiej jak i międzynarodowej literatury (np. badania Mcneeliego i Meglino o wpływie niezadowolenia z pracy na społeczne zachowania pracowników). Ta część pracy jest napisana bardzo dobrze z punktu widzenia metodologii, porusza nowe i interesujące zagadnienia i świadczy o znacznej dociekliwości Doktoranta.

Omówienie zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy również jest poprawne. Autor trafnie zwraca uwagę na związek aktów prawnych i norm dotyczących tego obszaru z dyrektywami europejskimi (str. 35). Również opis różnych rodzajów zagrożeń występujących w miejscu pracy jest dobry i wyczerpujący. Wartościowe jest również, że Autor zwraca uwagę na kwestie dotyczące kultury bezpieczeństwa, które są istotne a często pomijane w prowadzonych analizach.

W części badawczej Autor wykazał się bardzo dobrym opanowaniem problematyki dotyczącej przygotowania i prowadzenia badań naukowych oraz analizy zgromadzonych danych. Szerokie wykorzystanie zróżnicowanych metod statystycznych świadczy o dobrym opanowaniu przez Autora warsztatu pracy naukowej, dużej dociekliwości badawczej i umiejętności przeprowadzenia zaawansowanych analiz zgromadzonych danych. Autor zastosował w analizie danych: testy statystyczne, analizę czynnikową, analizę skupień oraz analizę regresji wielorakiej. Analiza statystyczna przeprowadzonych badań jest najmocniejszą częścią pracy, prowadzi do wielu oryginalnych i niebanalnych wniosków i jest dowodem dobrego warsztatu naukowego Autora.

Z naukowego punktu widzenia za bardzo wartościowe uważam przedstawienie przez Autora własnej typologii czynników satysfakcji pracowników wynikających z przeprowadzonej analizy czynnikowej. Jest to niewątpliwie osiągnięcie naukowe Autora i wkład w nauki o zarządzaniu i jakości.

Również dobór zmiennych do badań został dokonany w kompleksowy i wzorcowy sposób. Autor dokonał w tabeli 3.3 zestawienia występowania poszczególnych zmiennych w literaturze w wielu badaniach jakie przeprowadzono i opisano w literaturze naukowej w ciągu ostatnich 20 lat. Uważam, że tablica ta ma dużą wartość naukową i jest wynikiem bardzo sumiennego, wnikliwego podejścia Autora do prowadzonych badań naukowych.

Próba badawcza jest duża, gwarantująca wiarygodność badań, badania są nowe i prawidłowo przeprowadzone.

Największym mankamentem części badawczej jest numeracja zmiennych i jej kompatybilność. Pomimo kilku prób recenzentowi nie udało jej się do końca rozwikłać. Na str. 64 Autor pisze bowiem, że część drugą ankiety stanowiły pytania – zagadnienia dotyczące subiektywnej satysfakcji ze składowych warunków pracy w zakładzie pracy i tych pytań było 30 oraz pytania pozwalające ocenić lojalność wobec pracodawcy – 5 pytań. Czyli razem powinno być 35 pytań o satysfakcję i lojalność. Tymczasem w ankiecie jest ich 38 (sic!). Dla odmiany w tabeli 3.3 (str. 65-66) przedstawiającej zestawienie zmiennych jest ich 40. Znowu na str. 109 Autor pisze „31 zmiennych dotyczących satysfakcji ujętych w kwestionariuszu”. Na stronie 122 napisane jest jeszcze inaczej - „lojalności pkt. 32-35 kwestionariusza” – nie zgadza się to ani z kwestionariuszem, który ma 38 punktów, ani z wcześniejszym opisem, że jest 5 zmiennych lojalności a z tego miejsca wynika, że są 4 (!). To ile tych zmiennych właściwie było w zakresie satysfakcji i lojalności, i które zmienne i pytania z ankiety są te właściwe i dotyczą danego zagadnienia? Na przyszłość zalecam ostrożność w zakresie nazywania i liczby zmiennych i pilnowania tego w badaniach, bo zamieszanie w tym zakresie mocno utrudnia śledzenie rozważań i warto dopełnić staranności w tym przypadku by nie psuć wrażenia z generalnie bardzo dobrze wykonanej części badawczej.

W pracy udowodniono prawidłowo hipotezy badawcze, wnioski są dobrze syntetycznie napisane, prawidłowo rekapitulują wszystkie najważniejsze wyniki zawarte w pracy.

Pomimo stwierdzonych pewnych mankamentów, w szczególności w zakresie pewnych aspektów części teoretycznej i przedstawionej problematyki numeracji zmiennych, która jest zupełnie niezrozumiała, rozprawę oceniam wysoko. Wykorzystanie licznych metod statystycznych świadczy o dobrym przygotowaniu Autora do pracy naukowej, wnikliwości i o jego dużych kompetencjach badawczych.

Uwagi szczegółowe, kwestie dyskusyjne:

- Str. 15. Autor pisze, że zagadnienie przedstawił Grzegorz Wudarczewski w „Reaserch Journal” tymczasem w przypisie mamy inne czasopismo – „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nie podając dodatkowo roku wydania publikacji.

- Str. 18. Autor pisze „część badaczy zauważa na podstawie zrealizowanych wywiadów, że istnieje zależność między wiekiem pracowników a poziomem satysfakcji...” nie podając odnośnika literaturowego. Tego rodzaju stwierdzenia warto zawsze udokumentować powołaniem się na konkretne pozycje literaturowe i to najlepiej kilka w tym z zakresu międzynarodowych badań. Są liczne międzynarodowe badania w tym zakresie, do których można się odwołać np.: The effect of age on the job satisfaction of construction workers; The Age and Job Satisfaction Relationship: Does Its Shape and Strength Still Evade Us?; The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education; Is job satisfaction U-shaped in age?
- Str. 19. Podobnie Autor pisze: “Z wielu analiz wynika, że kobiety uzyskują wyższy poziom zadowolenia niż mężczyźni”. Tutaj jest co prawda odwołanie literaturowe, ale do jednej pozycji, co trudno uznać, za udokumentowanie twierdzenia, że „z wielu pozycji wynika”. Również w tym przypadku, krótka kwerenda pozwala znaleźć liczne międzynarodowe badania dokumentujące ten związek.
- Str. 29. Autor omawia cztery kategorie osób, których lojalność wobec firmy uzależniona jest od satysfakcji. Aby przedstawiona koncepcja była bardziej czytelna warto było zamieścić rysunek pokazujący zależności pomiędzy przedstawianymi kategoriami.
- Str. 37. Zestawienie aktów prawnych regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy jest wartościowe poznawczo, ale dobrze było uzupełnić je o zestawienie najważniejszych zagadnień objętych poszczególnymi aktami prawnymi.
- Str. 39. Autor pisząc o liczbie osób pracujących w usługach podaje, że w 2000 roku udział ten przekroczył 50% i stale rośnie. Ile wynosi obecnie?
- Str. 40. Wykres 2.1 przedstawia dane dotyczące zatrudnionych w warunkach zagrożenia w latach 1991-2012. Czemu nie zawarto nowszych danych – mamy rok 2022 więc najnowsze dane podane na rysunku pochodzą sprzed 10 lat.

- Str. 51. Autor powołuje się na badania dotyczące stresu związanego z pracą zawodową. Jednak jako przykłady wybiera badania pochodzące z lat 2000 i 2004. To bardzo dawno i od tego czasu zmieniło się wiele uwarunkowań dotyczących pracy. Czemu Autor nie wykorzystał nowszych badań? Istnieje ogromna literatura na temat stresu związanego z pracą zawodową w tym również po polsku, np. 2018 - STRES W MIEJSCU PRACY A POTENCJAŁ PRACOWNIKÓW, 2017 - STRES I STRESORY W PRACY WPŁYWAJĄCE NA POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKA.
- Str. 63, tabela 3.1. Tabela nosi tytuł „struktura podstawowych rozdziałów w powiązaniu z modelem PDCA”. Nie rozumiem tego tytułu. W tabeli są zestawione hipotezy – ich numery i treść. Ale jaki ma to związek ze strukturą rozdziałów, Autor nie podaje w tym miejscu, w którym rozdziale omawia konkretną hipotezę, wtedy miałoby to jakiś sens, o jaką więc strukturę rozdziałów chodzi? I jaki jest związek tabeli z modelem PDCA?
- Str. 64. Autor opisując dobór zakładów opisuje go w sposób mało konkretny. Proszę o przybliżenie doboru próby badawczej. Na jakiej zasadzie były dobierane przedsiębiorstwa? Kto wypełniał ankietę w danym przedsiębiorstwie?
- Str. 71-80. Wydaje się, że lepiej byłoby histogramy przenieść do załącznika – zajmują one kilkanaście stron a ich opis jest stosunkowo skromny.
- Str. 91 i kolejne. Czego dotyczą liczby średnich rang w tabeli. W pracy nie było jasno wytłumaczone w jaki sposób są one wyliczone – to suma odpowiedzi danej grupy? Może lepiej było podać średnią?
- Str. 93. Autor pisze: „w literaturze przedmiotu spostrzeżenia ...” nie dokumentując w przypisie w jakich pozycjach.
- Str. 95. Autor pisze: „ze względu na niewielki odsetek osób z wykształceniem innym niż wyższe wydaje się, że w przypadku tego parametru należy ostrożnie podchodzić do wyników analizy”. Dlaczego? Przecież to że jedna grupa jest mała jest uwzględnione w teście statystycznym. A skoro dla wykształcenia zależność istotna statystycznie wyszła dużo częściej niż np. dla płci, wieku i większości innych zmiennych to znaczy że mimo różnic w liczności grup zależności istnieją i stwierdzenie, że trzeba do nich podchodzić ostrożnie jest problematyczne.

- Str. 138. Autor pisze: „Wnioski z przeprowadzonych badań empirycznych są zgodne ze sformułowaną w piśmiennictwie tezą...” – tu również dobrze było podać odwołanie do konkretnych pozycji literaturowych.

Podsumowując stwierdzam, że dysertacja doktorska Pana mgr inż. Grzegorza Szalasa spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim, zgodnie z Ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Mając to na uwadze, wnoszę do Stałej Komisji Doktorskiej w dyscyplinie Nauki o Zarządzaniu i Jakości o dopuszczenie Doktoranta do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

PaDu W