



Wrocław, 04.12. 2018

Prof. nadzw. dr hab. Adela Barabasz
Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120
53-345 Wrocław

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej
pt.: *Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy*
napisanej pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Stefana Tokarskiego

I. Przesłanki formalno-prawne przygotowania recenzji

Podstawą przygotowania niniejszej recenzji jest uchwała Rady Wydziału Finansów i Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku nr 35/2018 z dnia 05.10.2018 r. powołująca mnie na recenzenta pracy doktorskiej mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej, pt. „Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy” w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Zostałam o tym powiadomiona pismem Dziekana Wydziału Finansów i Zarządzania, prof. nadzw. dr hab. Marcina Kalinowskiego, z dnia 11.10.2018. Zadaniem moim, zgodnie z treścią pisma, jest udzielenie odpowiedzi na pytania: czy recenzowana rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie problemu naukowego zdefiniowanego przez Doktorantkę, czy rozprawa świadczy o dostatecznej wiedzy Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, zaś w przypadku uznania dysertacji za wyróżniającą się, uzasadnić merytorycznie propozycję wyróżnienia pracy.

II. Charakterystyka recenzowanej rozprawy doktorskiej – uwagi szczegółowe

Treść rozprawy, przedstawionej na 249 stronach, zawiera Wstęp i Zakończenie oraz trzy rozdziały poświęcone rozważaniom teoretycznym, po których następują trzy rozdziały empiryczne oraz Aneks. Część dodatkową (uzupełniającą) stanowi bibliografia, spis tabel, spis rysunków oraz zastosowanych metod i testów statystycznych, a także wykaz wzorów regresji liniowej (strony od 250-280). Pracę kończy Aneks przedstawiający współczynnik r Pearsona w odniesieniu do wyróżnionych zmiennych.

Zawartość treściowa poszczególnych rozdziałów powiązana jest logicznie z tematyką pracy, a prowadzony wywód w części teoretycznej konsekwentnie i spójnie prowadzi do części empirycznej dysertacji, w której przedstawiono hipotezy, sposób postępowania badawczego, wyniki badań oraz konkluzje o charakterze aplikacyjnym.

We Wstępie, zgodnie z wymogami dotyczącymi rozprawy naukowej, Autorka uzasadnia wybór problematyki, jakiej poświęcona jest dysertacja, formułuje problem badawczy, wraz z tezą zakładającą, „..., że odpowiednie ukształtowanie klimatu organizacyjnego może ograniczyć występowanie wypalenia zawodowego, pracoholizmu i stresu wśród pracowników wiedzy” (s. 7). Ważnym elementem Wstępu jest jednoznaczne wskazanie definicji pracownika wiedzy („osoba posiadająca szeroki zasób kompetencji merytorycznych oraz wykształcenie kierunkowe, a wykonywana przez nią praca wymaga wykorzystywania, przekazywania oraz tworzenia nowej wiedzy”), jaką posługiwać się będzie Autorka pracy. We Wstępie przedstawiony został również cel badań empirycznych oraz główna hipoteza badawcza, a także scharakteryzowane zmienne uwzględnione w procesie badawczym. Doktorantka wymieniła zastosowane metody oraz narzędzia badawcze (cztery kwestionariusze), po czym bardzo zwięźle przedstawiła strukturę dysertacji. Niedośyt mój budzi jednak zbyt ogólne i nieco lakoniczne uzasadnienie problematyki podjętej w dysertacji.

W rozdziale I. *Klimat organizacyjny a zarządzanie kapitałem ludzkim* Autorka skupia się na jednym z głównych pojęć swojej pracy, jakim jest klimat organizacyjny. Przede wszystkim dokonuje przeglądu literatury na temat koncepcji dwu kluczowych z perspektywy celu pracy pojęć, jakimi są klimat organizacyjny oraz kultura organizacyjna. W rozdziale tym dużą wartość ma próba wskazania na specyficzne dla klimatu elementy, które odróżniają go od bardziej rozpoznawalnego pojęcia kultury organizacyjnej. Za szczególnie cenną i niezwykle użyteczną uważam próbę uporządkowania definicji klimatu organizacyjnego, zwłaszcza w kontekście kultury organizacyjnej (s. 25-30), w oparciu o bogaty i wyczerpujący przegląd literatury. W efekcie Doktorantka definiuje klimat organizacyjny „...jako całokształt dokonanych i podzielanych przez pracowników spostrzeżeń oraz ocen na temat czynników organizacyjnych. Dokonane spostrzeżenia i oceny oddziałują na postawy oraz zachowanie pracowników w stosunku do organizacji i jej członków”. Porównując koncepcje kultury organizacyjnej i klimatu organizacyjnego, Doktorantka przyjmuje, że klimat organizacyjny jest odrębnym konstruktem, na który oddziałują czynniki organizacyjne, w tym także kultura organizacyjna. Następnie przyjmując, że „...klimat organizacyjny wpływa na zachowania i postawy pracowników ...” konkluduje, iż wpływa on na występowanie dysfunkcji organizacyjnych (s. 37). Niestety, nie określa jasno kierunku tego wpływu, ani też nie stwierdza wprost, że zakłada dwukierunkowy charakter owego wpływu. W rozdziale I., który daje wykładnię kluczowych pojęć i koncepcji teoretycznych, Autorka opisuje także narzędzia służące badaniu

klimatu organizacyjnego, oraz określa swoje podejście metodologiczne (jako oparte na pracach L. Rosenstiela i R. Bogela (s.44). Rozdział ten kończą rozważania dotyczące roli klimatu organizacyjnego w usprawnianiu funkcji personalnej. Doktorantka wskazuje także na lukę poznawczą, jaką jest diagnoza klimatu organizacyjnego w organizacjach zatrudniających pracowników wiedzy, w celu usprawnienia zarządzania oraz ograniczenia potencjalnych dysfunkcji organizacyjnych.

Uważam, że w rozdziale tym Autorka wykazała się zarówno wiedzą, jak i umiejętnością dokonywania analizy i syntezy myślowej, a także umiejętnością formułowania problemów badawczych oraz formułowania wniosków wynikających z przeglądu dorobku innych autorów.

W treści rozdziału II pt. *Dysfunkcje organizacyjne oddziałujące na pracowników wiedzy: Wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres organizacyjny* znajdujemy wyczerpujące wyjaśnienia terminologiczne dotyczące dysfunkcji organizacyjnych oraz podobnie jak w poprzednim rozdziale, klarowną definicję dysfunkcji organizacyjnych, jaką Doktorantka przyjęła w swojej pracy. Ciekawym uzupełnieniem jest opracowana na podstawie literatury klasyfikacja dysfunkcji organizacyjnych ze względu na podsystemy organizacji oraz kierunek interakcji występujących w organizacji. Istotą rozdziału II. wydaje się być jednak charakterystyka wybranych dysfunkcji, do których Doktorantka zaliczyła wypalenie zawodowe, pracoholizm oraz stres organizacyjny. Wyczerpująco omówione jest zagadnienie wypalenia zawodowego, a także stosunkowo rzadziej opisywane i mniej rozpoznane empirycznie zjawisko pracoholizmu. Najdłuższą historię w badaniach, nie tylko psychologicznych, ma zjawisko stresu. Doktorantka słusznie, w mojej opinii, koncentruje się na podejściu do stresu odwołującym się do relacji między jednostką a otoczeniem.

Każdy podrozdział opisujący wybrane przejawy dysfunkcji kończy się wskazaniem na sposób rozumienia danego pojęcia oraz powiązanie go z problemem badawczym, jaki Autorka zdecydowała się rozwiązać. Nadaje to pracy spójność, pozwala powiązać ze sobą złożone konceptualnie pojęcia, a przede wszystkim dobrze świadczy o dyscyplinie myślowej Doktorantki.

W odniesieniu do pojęcia stresu opisywanego ogólnie brakuje jednak, odniesienia do stresu jako stanu wewnętrznego napięcia, które to napięcie jest skutkiem działania stresorów, nie tylko bodźców fizycznych, jak pisze Autorka (s.88), ale także skutkiem oddziaływania innego rodzaju bodźców, np. psychologicznych, w tym oddziaływań zachodzących w relacji człowiek – otoczenie. Przede wszystkim jednak moje zastrzeżenia budzi tytuł rozdziału II: *Dysfunkcje organizacyjne oddziałujące na pracowników wiedzy: Wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres organizacyjny* - czy są także inne dysfunkcje, a trzy wymienione dotyczą jedynie pracowników wiedzy? Czy stres organizacyjny jest zawsze formą i objawem dysfunkcji? A co z tzw. eustresem? Wątpliwości dotyczą także sformułowania „... współpracownicy potrafią współodczuwać stres” (s. 98). Ścisłość terminologiczna wymagałaby raczej stwierdzenia, że

współpracownicy odczuwają takie same (lub zbliżone) emocje w odpowiedzi na określone bodźce stresogenne (stresory).

Rozdział III. dotyczy zarządzania pracownikami wiedzy. Doktorantka konsekwentnie, również w tym rozdziale, posługuje się przyjętym i porządkującym prezentowane treści, schematem pracy badawczej, czyli definiuje kluczowe pojęcia (wiedza, pracownik wiedzy, kapitał intelektualny), przedstawia stosowne klasyfikacje, następnie przedstawia definicję pracownika wiedzy, przyjętą na potrzeby dysertacji. Ciekawe rozważania przedstawione zostały w podrozdziale 3.4, który dotyczy roli klimatu organizacyjnego w występowaniu dysfunkcji wśród pracowników wiedzy. Treść tego rozdziału bezpośrednio odnosi się do zamierzeń badawczych Doktorantki. Niestety, nie udało się Autorce zachować jednolitości wywodu, czyli koncentracji na klimacie organizacyjnym, pisze bowiem zarówno o kulturze jak i o klimacie organizacyjnym (s. 124). Niemniej jednak bardzo pozytywnie oceniam treść tego rozdziału.

Tytuł czwartego rozdziału, czyli *Metodologiczne podstawy badań dotyczących związku między klimatem organizacyjnym a poziomem dysfunkcji organizacyjnych oddziałujących na pracowników wiedzy*, jednoznacznie określa jego zawartość. W rozdziale tym szczegółowo i wyczerpująco przedstawione zostały założenia i problemy badawcze, sformułowane pytania badawcze, a następnie przedstawione hipotezy badawcze – ogólne i szczegółowe. W kolejnych podrozdziałach zdefiniowane zostały zmienne zależne i niezależne oraz szczegółowo scharakteryzowana próba badawcza, z uwzględnieniem wieku, stażu pracy (ogółem i na zajmowanym stanowisku) osób badanych, a także wielkości organizacji (mikro, małe, średnie, duże). Następnie opisano procedurę badawczą. Rozdział IV. kończy kilkustronicowy opis zastosowanych narzędzi badawczych, czyli czterech kwestionariuszy (kwestionariusza do badania klimatu organizacyjnego, wypalenia zawodowego, pracoholizmu oraz postrzeganego stresu w pracy). Sposób prezentacji zagadnień metodologicznych jest klarowny i w pełni podporządkowany celom badawczym. Szczegółowy, wyczerpujący opis tej części rozprawy budzi uznanie, choć nasuwa też pewne zastrzeżenia, głównie związane z e sposobem formułowania hipotez.

Rozdział V zawiera analizę i interpretację wyników badań z uwzględnieniem analiz statystycznych dotyczących zmiennej niezależnej, zmiennych zależnych oraz zmiennych różnicujących. Doktorantka poddaje systematycznemu opracowaniu za pomocą metod statystycznych każdą hipotezę szczegółową i następnie przedstawia konkluzje dotyczące testowanych hipotez. Wyniki statystycznego testowania hipotez zawarte są w kolejnych tabelach. Postępowanie takie Doktorantka konsekwentnie stosuje w odniesieniu do wszystkich hipotez głównych (6) oraz hipotez szczegółowych (29). Podrozdział 5.3. uważam za niezwykle ważną i wartościową część dysertacji. Doktorantka bardzo sprawnie, wykazując się zarówno ogólną wiedzą teoretyczną, jak i sprawnością w zakresie powiązanie teorii z danymi empirycznymi omawia wnioski z

przeprowadzonych badań własnych. Konkluzje zawarte w podrozdziale 5.3 potwierdzają zarówno wartość poznawczą, jak i aplikacyjne znaczenie recenzowanej pracy.

Rozdział VI dysertacji potwierdza jednoznacznie aplikacyjne walory dysertacji. Doktorantka bazując zarówno na uznanych teoriach, jak i wynikach badań własnych formułuje sugestie dotyczące ograniczaniu dysfunkcji organizacyjnych poprzez odpowiedni oddziaływanie na elementy składowe klimatu organizacyjnego, co dodatkowo ilustruje schemat kształtowania klimatu organizacyjnego w kontekście ograniczania wypalenia zawodowego, pracoholizmu oraz stresu wśród pracowników wiedzy (s. 244).

III. Ocena ogólna pracy - tematyka, problem badawczy, cel badawczy

Tematyka dysertacji wpisuje się w bogaty nurt badań dotyczących zachowań organizacyjnych; koncentruje się na zjawiskach zaliczanych do przejawów patologii lub dysfunkcjonalności występujących w kontekście organizacji, wyrażających się zarówno na poziomie jednostkowym, jak i znajdujących odzwierciedlenie w funkcjonowaniu całej organizacji lub jej określonych obszarów. Autorka podjęła ciekawą, jednocześnie ambitną i trudną próbę wskazania na powiązania/związki między klimatem organizacyjnym, a takimi zjawiskami jak wypalenie zawodowe, pracoholizm oraz stres organizacyjny. O ile przyczyny wypalenia zawodowego oraz pracoholizmu w literaturze przedmiotu są wyjaśniane głównie poprzez odwołanie się do mechanizmów psychologicznych, leżących po stronie jednostki/pracownika, to już zjawisko stresu organizacyjnego jest opisywane ze wskazaniem zarówno na czynniki indywidualne, jak i organizacyjne. Procesy i mechanizmy prowadzące do wystąpienia objawów wypalenia zawodowego, pracoholizmu, a także przewlekły stres w miejscu pracy, powodują w określonych warunkach, negatywne skutki zarówno dla pracownika (jednostki), jak i całej organizacji.

Zagadnienia stresu organizacyjnego oraz klimatu organizacyjnego są badane i szeroko opisywane w obszarze psychologii, a także nauk o zarządzaniu, podobnie jest z zagadnieniem wypalenia zawodowego; natomiast zjawisko pracoholizmu, obserwowane także w polskich warunkach, jest stosunkowo rzadziej przedmiotem badań, zwłaszcza w obszarze nauk o zarządzaniu. Powiązanie tych trzech rodzajów zakłóceń w funkcjonowaniu jednostek i całych organizacji z klimatem organizacyjnym jest zamierzeniem badawczym niezwykle śmiałym, głównie ze względu na złożoność każdego ze wskazanych zjawisk, duże zróżnicowanie i ilość definicji, zwłaszcza w odniesieniu do klimatu organizacyjnego. Także wypalenie zawodowe, pracoholizm, czy stres organizacyjny są pojęciami niejednoznacznie definiowanymi, co jest dodatkowym wyzwaniem metodologicznym dla każdego badawcza.

W mojej ocenie problem badawczy poruszony w rozprawie jest niezwykle złożony. Jednocześnie ważny i ciągle aktualny, zarówno z perspektywy rozwoju teorii, biorąc pod uwagę zamiar powiązania ze sobą kilku złożonych zjawisk, wyrażających się w płaszczyźnie jednostkowej/indywidualnej, grupowej,

organizacyjnej, jak i ze względu na praktykę zarządzania. Współczesne warunki funkcjonowania zawodowego pracowników każdego typu organizacji dostarczają wielu przykładów, zarówno pozytywnych, jak i niestety, negatywnych, świadczących o zależności między wynikami organizacji a kondycją psychofizyczną jej pracowników. Można przyjąć, że zależność ta jest szczególnie istotna w przypadku tzw. pracowników wiedzy. Biorąc więc pod uwagę znaczenie zjawisk, które są przedmiotem badań Doktorantki uważam, że zbyt słabo uzasadniła wagę problematyki badawczej, zbyt lakonicznie i ogólnie nakreśliła teoretyczne i praktyczne znaczenie badań własnych, zrealizowanych w oparciu o szerokie i wyczerpujące studia literaturowe.

Ocena ogólna pracy jest jednoznacznie pozytywna. Rozprawa zawiera szeroki przegląd teorii oraz konkluzji wynikających z badań na temat klimatu organizacyjnego, pracoholizmu, wypalenia zawodowego oraz stresu organizacyjnego, zarówno w szerszym kontekście, jaki i w odniesieniu do pracowników wiedzy, zgodnie z przyjętą definicją. Tematyka podjęta przez mgr Karolinę Oleksa-Marewską mieści się w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, opisuje przejawy i formy zachowań dysfunkcyjnych w organizacjach zatrudniających pracowników wiedzy. W mojej ocenie spełnia warunek dotyczący ogólnej wiedzy Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

IV. Zastosowane podejście badawcze i metoda badań – poprawność sformułowania tez/hipotez, metodyka badań, prawidłowość wnioskowania

Podstawą rozważań Autorki są studia literaturowe, prowadzące do sformułowania hipotez badawczych. Prezentowane treści podporządkowane są celom dysertacji. Struktura pracy i jej zawartość merytoryczna pokazuje teoretyczno-empiryczny charakter dysertacji i w mojej ocenie wyczerpująco przedstawia główne zagadnienia teoretyczne oraz realizuje cele nakreślone przez Doktorantkę. Wnioski sformułowane w pracy są wyczerpujące, przekonujące i zdecydowanie przydatne w praktyce.

Pewne zastrzeżenia budzi jednakże sposób formułowania hipotez. Większość hipotez można byłoby sformułować w prostszej formie, zgodnie z metodologicznym wymogiem, by formułować hipotezy w sposób jasny, pozwalający jednoznacznie pozytywnie lub negatywnie je przyjąć, bądź odrzucić. W przypadku H1 i pięciu hipotez szczegółowych (h1-h5), pojawia się niejasność, jeśli Autorka zakłada porównywanie oceny klimatu organizacyjnego przedsiębiorstw różnej wielkości (h1), to co rzeczywiście bada, co jest efektem takiego porównania? Inne zastrzeżenie budzi hipoteza „h22 – *poziom wypalenia zawodowego respondentów ma różny związek z oceną poszczególnych wymiarów klimatu organizacyjnego*”, podobne zastrzeżenie dotyczy hipotezy h26. W mojej ocenie tak sformułowane hipotezy są niejasne, zbyt wieloznaczne, odnoszą się jednocześnie do wielu wymiarów, a więc ich testowanie

niczego nie daje – każdy wynik jest bowiem potwierdzeniem sformułowanej hipotezy. Ponadto hipoteza główna H5 i wynikające z niej hipotezy szczegółowe są sformułowane ogólnie i nie są ukierunkowane, a studia literaturowa dają podstawy do postawienia hipotez mówiących o pozytywnej lub negatywnej korelacji w odniesieniu do badanych zmiennych. Podobnie niejednoznaczne jest określenie „*różne wymiary klimatu organizacyjnego*” w hipotezie głównej H6 oraz w hipotezach szczegółowych (h27-h29). Natomiast w przypadku h19 i h20 pojawił się błąd, prawdopodobnie edytorski. W hipotezach tych jest mowa o poziomie pracoholizmu, a powinny one dotyczyć stresu.

Opisując postępowanie badawcze, Autorka pisze o metodzie kuli śnieżnej w docieraniu do osób badanych, zarówno w wersji elektronicznej jak i papierowej (s.143-144). Następnie podaje informację, że „...kontrolowała grupę badaną poprzez każdorazowe sprawdzenie otrzymanych metod (zarówno w wersji papierowej jak i elektronicznej). Jeżeli respondent nie spełniał założonych wymagań czyli nie należał do testowanej grupy zawodowej, jego wypowiedzi wyłączono z badań”. Powyższe stwierdzenie nasuwa wątpliwości zarówno co do możliwości kontroli doboru osób badanych, jak i co do użytego pojęcia „metoda”. Z kontekstu można sądzić bowiem, że chodzi raczej o zastosowane kwestionariusze, czyli narzędzia badawcze.

Pomimo przedstawionych powyżej uwag dotyczących głównie sposobu formułowania hipotez zdecydowanie pozytywnie oceniam zastosowane podejście i metodykę badań. Doktorantka z dużą uważnością i skrupulatnością przedstawia analizę oraz interpretację uzyskanych wyników, a następnie poprawnie formułuje wnioski. Efektem zastosowanego rygoru badawczego jest treść podrozdziału 5.3. oraz rozdział szósty, w którym przedstawione zostały wnioski dotyczące kształtowania klimatu organizacyjnego ze względu na potrzebę ograniczenia dysfunkcji organizacyjnych w odniesieniu do pracowników wiedzy. Uważam, że cel główny pracy został w pełni osiągnięty, zarówno w części dotyczącej wyjaśnienia zależności między klimatem organizacyjnym a poziomem wypalenia zawodowego, pracoholizmu i stresu wśród pracowników wiedzy, jak i dzięki wskazaniu na te elementy klimatu organizacyjnego, które mają szczególne znaczenie dla ograniczania występowania poszczególnych dysfunkcji w praktyce.

V. Kompozycja strukturalna rozprawy - ocena formalna pracy, źródła literaturowe, układ pracy, bibliografia, język, poziom edytorski

Przedmiotem oceny jest praca o łącznej objętości 284 strony, na które składa się sześć rozdziałów merytorycznych (249 stron) oraz część dodatkowa (uzupełniająca) zawierająca bibliografię, spis tabel, spis rysunków, zastosowanych metod i testów statystycznych, a także wykaz wzorów regresji liniowej (strony

od 250-280). Pracę kończy Aneks przedstawiający współczynnik r Pearsona w odniesieniu do wyróżnionych zmiennych (281-284).

Część teoretyczna i empiryczna pozostają w równowadze, a w Zakończeniu pracy Doktorantka przedstawiła konkluzje wynikające z przeprowadzonych badań ze wskazaniem na ich praktyczne wykorzystanie. Uważam je za cenne uzupełnienie dysertacji. Podział treści w poszczególnych rozdziałach jest generalnie logiczny i spójny, podporządkowany tematowi dysertacji.

Doktorantka powołuje się na 316 pozycji bibliograficznych (pozycje zwarte i artykuły w czasopismach) w tym, około 121 (38%) pozycji w języku angielskim, oraz 4 pozycje, do których dostęp uzyskano za pośrednictwem stron internetowych (łącznie 320 pozycji). Zdecydowana większość, bo 225 pozycji (70%) to pozycje aktualne, ukazywały się bowiem od 2000 roku do 2018 roku. Jako ciekawostkę traktuję powołanie się na pozycję autorstwa J. Barana pt. *Stosunki międzyludzkie i klimat społeczny w socjalistycznym zakładzie pracy*, Socjologia Pracy, nr 1, Wyższa Szkoła Nauk Społecznych przy KC PZPR z 1983 r.

Język, jakim napisana została praca jest komunikatywny, choć nie zawsze precyzyjny (np. ... *klimat wynika z osobistego punktu odniesienia, na który oddziałuje kultura organizacyjna*, s. 35); określenie „poziom natężenia wypalenia zawodowego” jest wprawdzie zrozumiałe, ale nosi znamiona redundancji. W pracy występują także błędy stylistyczne, interpunkcyjne oraz błędy literowe, których zdecydowanie należałoby unikać, zwłaszcza w nazwiskach cytowanych autorów (np. Rosenstiel zamienione na Rosensthiel, s. 128). Występują też opuszczenia – brak pełnego zdania (np. s. 13) lub powtórzenia. Można odnieść także wrażenie, że odwołując się do prac innych autorów, Doktorantka nadużywa formuły „porównaj” (por.), co jest szczególnie wątpliwe, gdy pojawia się w sytuacji dosłownego cytowania poglądów tychże autorów. Ponadto, z niezrozumiałych powodów, podając nazwiska cytowanych autorów w jednym przypadku używa imienia i nazwiska, w innym inicjału imienia i nazwiska (np. Bogdan Nogalski i D. Foltyn, s. 16 i wiele innych).

VI. Konkluzje i rekomendacja

Charakterystyka recenzowanej rozprawy pozwala uznać, że praca mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej pt. *„Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy”* prezentuje wartościowe podejście badawcze oraz daje ciekawe rozwiązanie problemu, jakim jest kształtowanie klimatu organizacyjnego w sposób sprzyjający ograniczeniu dysfunkcji wyrażających się w postaci wypalenia zawodowego, pracoholizmu i skutków stresu organizacyjnego wśród pracowników wiedzy. Dzięki temu praca wypełnia istniejącą lukę poznawczą dotyczącą pytania o kształtowanie wymiarów klimatu organizacyjnego w celu ograniczenia wymienionych przejawów dysfunkcji organizacyjnych w odniesieniu do pracowników wiedzy.

Szczegółowa ocena rozprawy pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- Zawartość merytoryczna rozprawy świadczy o satysfakcjonującej – szerokiej i wyczerpującej wiedzy teoretycznej Doktorantki w zakresie omawianej problematyki;
- Zastosowane podejście badawcze oraz wnioski przedstawione na podstawie uzyskanego materiału badawczego są bezpośrednio powiązane z celem głównym i celami szczegółowymi; wnioski te wzbogacają wiedzę z zakresu podjętej problematyki;
- Struktura pracy, układ treści, źródła literaturowe, warsztat edytorski, mimo pewnych usterek, spełniają wymagania dotyczące formalnych aspektów rozprawy.

Po zapoznaniu się z przedstawioną do recenzji pracą stwierdzam, że mgr Karolina Oleksa-Marewska w swojej dysertacji doktorskiej wykazała się umiejętnością:

- formułowania problemu i celu badawczego,
- właściwie zaprezentowała temat poprzez odwołanie się do istniejącego dorobku naukowego innych autorów,
- zastosowała odpowiednio dobraną metodykę badań,
- wykazała się umiejętnością poprawnego formułowania wniosków na podstawie przeprowadzonych badań, z szerokim wykorzystaniem testów analizy ilościowej (statystycznej),
- wykazała się zdolnością do logicznego, uporządkowanego i zdyscyplinowanego myślenia.

Konkludując, stwierdzam, że recenzowana rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie problemu naukowego zdefiniowanego przez Doktorantkę oraz świadczy o dużej wiedzy Doktorantki na temat zagadnień podjętych w dysertacji, które wpisują się w dyscyplinę nauki o zarządzaniu. Wobec powyższego stwierdzam, że praca mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej pt. *„Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy”*, napisana pod kierunkiem naukowym prof. dra hab. Stefana Tokarskiego, spełnia wymogi zawarte w art.13 ust.1 ustawy o tytule i stopniach naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. 2005, nr 65, 595 z późn. zm.) i rekomenduję przyjęcie rozprawy doktorskiej przez Radę Naukową Wydziału Finansów i Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku oraz dopuszczenie mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej do publicznej obrony przedłożonej dysertacji.

Adela Barabaszk



Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu
