

## Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej pt.: *Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy*, której promotorem był dr hab. Stefan Tokarski, prof. WSB

### 1. Podstawa prawna recenzji

Podstawą przedstawienia recenzji jest pismo Dziekana Wydziału Finansów i Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku Pana Prof. nadzw. dra hab. Mariana Kalinowskiego.

### 2. Uwagi wstępne dotyczące całości

Klimat organizacyjny, nie wnikając w jego koncepcje (atrybutowe, interakcyjne, kierownicze, zorientowany na satysfakcję i efektywność czy kulturowa) może być utożsamiany z atmosferą panującą w przedsiębiorstwie, a jego odczuwanie przez wyodrębnione grupy pracownicze z uwzględnieniem relacji podwładni – bezpośredni przełożeni, przekłada się na efektywność organizacyjną. Wspomniane relacje ciągle zachodzą i są dynamiczne i warto jest dostrzegać i analizować. Stąd też, trzeba uznać za cenną inicjatywę podjęcia eksploracji dotyczącej klimatu organizacyjnego dla wypalenia zawodowego, pracoholizmu i stresu pracowników wiedzy. Sformułowany temat rozprawy uznaję za ważny i aktualny oraz mogący stanowić przedmiot analizy naukowej.

Autorka ze swoim tematem rozprawy doktorskiej: *Klimat organizacyjny a wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres wśród pracowników wiedzy* adekwatnie wpisała się we współcześnie nasilające się zapotrzebowanie dotyczące zainteresowania pomniejszaniem stresu, wypalenia zawodowego czy pracoholizmu. Temat jest istotny i zasadny

poznawczo i utylitarnie. Jego sformułowanie jest komunikatywne. Jest także trafne za względu na rozwój nauki w przedmiotowym zakresie. Wpisuje się w obszar badań w dyscyplinie o zarządzaniu i jakości.

Praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów i zakończenia, które niezasadnie wpisano do rozdziału szóstego.

Bibliografia jest bardzo bogata i zawiera 320 pozycji (wydawnictwa zwarte, artykuły i dokumenty elektroniczne), wśród których około 40% są w języku obcym. Literaturę umiejętnie wykorzystano w poszczególnych rozdziałach. Przywoływania źródeł dokonywano w uzasadnionych przypadkach.

### **3. Ocena merytoryczna**

Treść rozprawy jest ujęta w sześciu rozdziałach. W pierwszym rozdziale Autorka większość rozważań poświęciła klimatowi organizacyjnemu, znacznie mniej – kulturze organizacyjnej, ale w dostatecznej mierze, jak na potrzeby rozważań niniejszej dysertacji. Wykazała się znajomością literatury przedmiotu i przeprowadziła konstruktywną analizę pojęcia kultury organizacyjnej, słusznie zwróciła uwagę, że owo pojęcie jest stosowane w różnych kontekstach oraz na podejście B. Groysberga, który wskazał na istotność czterech elementów: współdzielenie, powszechność, trwałość i odczuwalność. W dokonanej analizie definicji kultury organizacyjnej uwzględniła wielu czołowych Autorów w tym zakresie. Zawarte konstatacje o kulturze organizacyjnej okazały się istotnymi i ważnymi dla rozważań o klimacie organizacyjnym, którego postrzeganie Autorka przedstawiła z trzech perspektyw: jako synonim kultury organizacyjnej, widoczny jej element i jako oddzielny konstrukt – występujący z kulturą organizacyjną. Oparła to o wyniki analizy adekwatnej literatury przedmiotu i ostatecznie słusznie przyjęła do dalszych rozważań trzecią perspektywę. W jej ramach, na bazie subiektywnego i atrybutowego podejścia, wykazała rozwinięcie się interakcyjnej koncepcji klimatu organizacyjnego. Ostatecznie zaprezentowała udane zestawienie ponad dwudziestu definicji klimatu organizacyjnego, obejmujące nie tylko autorów, ale co trzeba uznać za wkład Autorki, koncepcję poznawczą, definicję klimatu organizacyjnego oraz sposób jego ujmowania w kontekście kultury organizacyjnej. Wykazała, w świetle wyników analizy literatury przedmiotu dotyczącej klimatu organizacyjnego, co odzwierciedla i

jakie funkcje spełnia klimat organizacyjny. Konstruktywnie krytycznie odniosła się do utylitarnego zastosowania konstruktów klimatu organizacyjnego i ostatecznie zdefiniowała go na potrzeby dysertacji. Za ważne poznawczo należy uznać ukazanie nie tylko różnic między klimatem organizacyjnym a kulturą organizacyjną, ale też podobieństwa i zależności między nimi. Przy takim podejściu Autorka zasadnie przyjęła, że „klimat organizacyjny jest osobnym konstruktem, na który oddziałują czynniki organizacyjne, w tym również kultura organizacyjna”. Przekonywująco uzasadniła koncentrację na wymiarach klimatu organizacyjnego, a nie na typach. Za ważne utylitarnie należy uznać wykazanie znaczenia klimatu organizacyjnego w usprawnianiu funkcji personalnej.

W drugim rozdziale Autorka nie tylko ukazała zróżnicowaną terminologię dotyczącą dysfunkcji organizacyjnych, ale też zaproponowała stosowną własną jej interpretację. Wyeksplikowała, na podstawie analizy literatury przedmiotu dotyczącej dysfunkcji, czynniki warunkujące ich powstawanie, dokonała ich klasyfikacji i zaproponowała, co warto podkreślić, podział dysfunkcji w oparciu o analizę podsystemów organizacji, uwzględniając kierunek interakcji w każdym podsystemie organizacyjnym. Należy to uznać za pożyteczne poznawczo i utylitarnie. Do badań zasadnie przyjęła powiązane ze sobą trzy dysfunkcje oddziałujące na pracowników wiedzy. Każdą z nich poddała stosownemu bliższemu oglądowi. Dla każdej przedstawiła przyjętą definicję. Ukazała uwarunkowania wypalenia zawodowego i jego skutki oraz model, który przyjęła do dalszych rozważań. Zaprezentowała nie tylko definicje różnych autorów, ale też dominujące objawy, uwarunkowania i skutki, zwracając uwagę na indywidualne i organizacyjne. W przypadku dysfunkcji stres organizacyjny, na pozytywną ocenę zasługują nie tylko zaprezentowane modele stresu organizacyjnego, ale jego uwarunkowania oraz skutki dla jednostki i organizacji. Uporządkowanie wiedzy o trzech istotnych dysfunkcjach jest przydatne dla praktyki. Postawiła ambitne cele: zbadanie związków danej dysfunkcji z wymiarami klimatu organizacyjnego.

W trzecim rozdziale Autorka przeprowadziła udany dyskurs dotyczący ujmowania wiedzy, jej klasyfikowania i zarządzania. A rezultaty analizy literatury przedmiotu dotyczącej wybranych definicji pracownika wiedzy, zaowocowały ukazaniem ponad dziesięciu definicji tego pojęcia oraz wykazaniem, iż różne jest jego zastosowanie. Wni-

kliwa analiza literatury dotyczącej pracowników wiedzy zaowocowała także przedstawieniem istotnych ich cech i ukazaniem możliwych klasyfikacji pracowników wiedzy oraz zaprezentowaniem definicji pracownika wiedzy na potrzeby niniejszej dysertacji.

Ten rozdział kończą rozważania dotyczące zarządzania kapitałem intelektualnym pracowników wiedzy. Ich treść świadczy o adekwatnym dla dysertacji rozpoznaniu tego zagadnienia. Ważnymi zaakcentowaniami są też rozważania ukazujące związki między klimatem organizacyjnym a występowaniem dysfunkcji wśród pracowników wiedzy. W związku z tym Autorka dokonała analizy siedmiu wymiarów klimatu organizacyjnego wg koncepcji L. Rosensthiela i R. Boegla, umiejętnie wykorzystując wiedzę innych autorów podczas ich charakterystyk.

Reasumując, ewaluowane trzy rozdziały teoretyczne cechuje wysoki poziom merytoryczny, uporządkowanie i przejrzystość wywodów. W każdym, z nich zaprezentowano definicję analizowanych kategorii / konstruktów pojęciowych przyjmowanych na potrzeby dysertacji. Przedstawiła istotne poznawczo uwarunkowania i skutki zachowań dysfunkcyjnych.

W czwartym rozdziale Autorka przedstawiła cele badań, określiła problemy badawcze, sformułowała pytania istotnościowe i zależnościowe oraz hipotezy badawcze: ogólne i szczegółowe. Ponadto, zdefiniowała i określiła badane zmienne niezależne, zależne, różnicujące i uboczne kontrolowane. Merytorycznie poprawnie dokonała doboru osób do próby badawczej oraz scharakteryzowała zakres działań wybranych grup zawodowych z uwzględnieniem specyfiki dysfunkcji organizacyjnych. Przedstawiła statystyki opisowe dla zmiennych: wielkość organizacji, wiek, staż na obecnym stanowisku i staż zawodowy. Zastosowała adekwatny test celem sprawdzenia rozkładu wyników wymienionych zmiennych. Komunikatywnie przedstawiła procedurę badawczą oraz wybrane narzędzia badawcze (nie metody jak to określiła Autorka w punkcie 4.6).

Treść tego rozdziału świadczy o dobrym przygotowaniu Autorki do przeprowadzenia badań i jest satysfakcjonująca.

W piątym rozdziale Autorka wykazała się wiedzą i w następstwie trafnością zastosowania metod statystycznych. Zastosowała, co nie jest częste w pracach doktorskich z zakresu zarządzania, analizę normalności rozkładu, kurtozy i skośność. Poprawnie

zinterpretowała uzyskane wyniki. Dokonała weryfikacji przy pomocy właściwych pięciu metod statystycznych dwudziestu dziewięciu hipotez szczegółowych przypisywanych odpowiednim hipotezom ogólnym, dokonując zasady porównania: między grupami i wewnątrz grup. Wykazała się umiejętnością i poprawnością interpretowania wyników. Na uwagę i podkreślenie zasługuje wykorzystanie i interpretacja wyników modelu regresji liniowej ustalenia związków między oceną klimatu organizacyjnego a poziomem wypalenia zawodowego, a poziomem natężenia pracoholizmu czy poziomem natężenia stresu organizacyjnego badanych. Za cenne i ważne należy uznać poczynione przez Autorkę odniesienia własnych wyników badań do występujących w literaturze przedmiotu. Jest to bardzo ważne poznawczo. Za takowe należy też uznać zestawienie wymiarów klimatu organizacyjnego wyjaśniające wariacje zmiennych: wypalenie zawodowe, pracoholizm i stres w badanych grupach zawodowych i ich interpretacja, ukazujące jednoznacznie potrzebę diagnozowania czynników organizacyjnych oraz stosowanie strategii zaradczych i ograniczających badane dysfunkcje.

W szóstym rozdziale, już w tytule Autorka zaawizowała sposoby kształtowania wymiarów tworzących klimat organizacyjny, by ograniczyć badane dysfunkcje. W trzech punktach tego rozdziału Autorka przedstawiła potrzebę zdiagnozowania istotnych czynników tworzących wymiar klimatu, przykładowo dla poziomu wypalenia zawodowego (są to: przełożeni – organizacja przy wynagrodzenie i możliwość awansu, dbanie o interesy pracowników). Natomiast treść nie zawiera uporządkowanych sposobów, a w połączeniu z dywagacjami typu: „co może być wyzwaniem”, „na co warto zwrócić uwagę” itp., można uznać za niedostatecznie profesjonalne próby ukazania możliwości zmniejszenia wypalenia zawodowego, pracoholizmu czy stresu organizacyjnego wobec różnych grup zawodowych.

Za najważniejsze w natężeniu pracoholizmu uznała dwa wymiary: organizację pracy, wynagrodzenie i możliwość awansu. I również w tym zakresie nie odnaleziono zdefiniowanych sposobów kształtowania wymienionych wymiarów a jedynie „luźne” uwagi. Powyższe niedostatki kompensuje w pewnej mierze przedstawienie przejrzystego i komunikatywnego schematu ukształtowania (czemu nie kształtowania?) klimatu organizacyjnego sprzyjającego wypaleniu zawodowemu, pracoholizmowi i stresowi organizacyjnemu (w czwartym wymiarze brak jest dookreślenia życia...).

Reasumując, treść tego rozdziału zawiera różne propozycje (choć rozproszone) przydatne dla praktyki i to jest jego wartością.

Pozytywnym uwieńczeniem rozważań, badań Autorki powinno być zaprezentowanie ważnych wniosków teoretycznych i aplikacyjnych i to w pewnej mierze zostało przedstawione w zakończeniu. Zabrakło w nim jednoznacznej odpowiedzi na pytanie czy i w jakiej mierze zrealizowano postawiony cel oraz czy zweryfikowano hipotezę generalną. Na podkreślenie zasługuje to, że Autorka posłużyła się wieloma adekwatnymi do celów i hipotez metodami badawczymi.

Doceniając ogrom włożonej pracy pragnę zauważyć, że Autorka przyczyniła się do uzupełnienia znaczącej luki poznawczej w przedmiotowym zakresie. Ustosunkowując się do jakości edytorskiej stwierdzam, że opracowanie redakcyjne nie zawiera uchybień (poprawność gramatyczna i ortograficzna). Język i styl nie budzi zastrzeżeń.

Dokonując ogólnej oceny rozprawy stwierdzam, że rozprawę cechuje wartość poznawcza i utylitarna oraz poprawne wykorzystanie wiedzy z nauk o zarządzaniu, psychologii i socjologii zarządzania.

Na podstawie przeprowadzonej analizy dysertacji mgr Karoliny Oleksy-Marewskiej stwierdzam, że rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie problemu naukowego. Przeprowadzona analiza i ocena rozprawy świadczy dostatecznie o ogólnej wiedzy Kandydatki w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu.

Zielona Góra, ..... 29.12.2014

..... 