

Prof. zw. dr hab. Elżbieta Skrzypek
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Uniwersytet Kaliski im. Prezydenta St. Wojciechowskiego
Kalisz

Recenzja pracy doktorskiej mgr Marcina Makówki pt. „Determinanty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników” napisanej pod kierunkiem dr hab. Daniela Pauciato, prof. UWSB Merito, Opole 2025, stron 310

Uzasadnienie podjęcia tematu pracy

Jakość życia w pracy lub jakość życia zawodowego to ważny problem związany z efektywnością pracy, zadowoleniem, projektowaniem miejsc pracy, zarządzaniem różnicowaniem pokoleniowym i wypaleniem zawodowym. Dotyczy pracowników i menedżerów.

Celem pracy jest ocena jakości życia zawodowego pracowników będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

W pracy wskazano dziesięć zadań badawczych, w tym przegląd literatury w obszarze jakości życia i jakości życia zawodowego, identyfikacja kluczowych czynników związanych z jednostką i otoczeniem, opracowanie narzędzi badawczych, przeprowadzenie badań pilotażowych i zasadniczych, analiza wyników badań, opracowanie rekomendacji i weryfikacja założeń i wniosków, wskazanie dalszych kierunków badań.

Cele pracy mają charakter poznawczy i aplikacyjny.

Proces badawczy obejmuje następujące etapy: konceptualizacja, operacjonalizacja, pomiar (weryfikacja) oraz analiza i synteza.

Praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, trzech teoretycznych i trzech empirycznych. W rozdziałach teoretycznych przedstawiono podstawowe kategorie jakości życia, w drugim jakości życia w miejscu pracy, w trzecim zawarto identyfikację i charakterystykę elementów składowych jakości życia w miejscu pracy. W części empirycznej w rozdziale czwartym przedstawiono metodykę i procedurę badań własnych, w piątym przedstawiono wyniki badań, w rozdziale szóstym odniesiono się do determinant jakości życia w miejscu pracy studentów w oparciu o teorię oczekiwań. Pokazano czynniki związane z jednostką i z otoczeniem, przedstawiono wnioski z badań. Wskazano lukę badawczą. Podjęty problem badawczy jest ważny, aktualny, podjęcie badań w tym obszarze jest w pełni uzasadnione.

Ocena merytoryczna pracy

W rozdziale pierwszym przedstawiono pojęcie i genezę jakości życia. Dokonano przeglądu definicji spotykanych w literaturze. Wskazano na szerokie stosowanie pojęcia „jakość życia” w nauce i życiu. Przytoczono ujęcia encyklopedyczne pojęcia. Odniesiono się do podejścia skandynawskiego (dobrobyt, poziom życia, obiektywna jakość życia) i amerykańskiego (dobrostan, subiektywna jakość życia). Przedstawiono

koncepty systematyzacji definicji jakości życia w naukach społecznych. Podkreślono, że badania w tym obszarze ciągle ewoluują.

Przedstawiono aspekty badań nad jakością życia, w tym obiektywne i subiektywne podejście, funkcjonalne, percepcyjno-wartościujące, zewnętrzne, wewnętrzne, jakość życia opisowa (deskryptywna) i komparatywna (wartościująca, oceniająca), globalna i częściowa. Podkreślono znaczącą rolę prac T. Borysa w tworzeniu typologii jakości życia. Pokazano aspekty badań nad jakością życia w wielu dyscyplinach, w tym medycynie i naukach o zarządzaniu i jakości.

W dalszej części pracy przedstawiono teorię oczekiwań i inne podejścia oraz metody badawcze w obszarze jakości życia. Wskazano, że pierwsze badania jakości życia to rok 1957 (USA), w Polsce to 1987 rok. Podkreślono, że teoria oczekiwań Victora Vrooma to koncepcja motywacji od strony procesowej. Autor twierdzi, że zachowanie jest określone przez połączenie sił tkwiących w jednostce i otoczeniu. Podkreśla wagę motywacji jednostki będącej efektem oddziaływań trzech zmiennych: valence czyli wyobrażenie pracownika na temat wartości nagrody, expectancy czyli ocena prawdopodobieństwa, że poniesiony wysiłek przyniesie określony wynik, instrumentalności czyli przekonanie, że podjęcie działania doprowadzi do otrzymania nagrody.

Autor uzasadnia dlaczego pomiar i ocena jakości życia w miejscu pracy są ważne w kluczowych dla pracownika obszarach i dlaczego ważna jest ocena i znaczenie poszczególnych obszarów dla pracownika. Podkreśla także, że motywacja i trzy zmienne w teorii oczekiwań (wartości, oczekiwania, instrumentalność) mogą być modelowane przez czynniki związane z jednostką i jej otoczeniem.

Badania związane z jakością życia człowieka związane są ze statystyką społeczną. Wykorzystuje się tu badania reprezentacyjne, dane administracyjne, badania GUS (materiałne warunki życia, zdrowie, edukacja, aktywność ekonomiczna, czas wolny, relacje społeczne, osobiste bezpieczeństwo, jakość państwa, podstawowe prawa, jakość). Ponadto ważne jest EQLS czyli europejskie badanie jakości życia.

Doktorant odnosi się do wskaźników służących badaniu jakości życia i ich cech. W badaniach stosuje się wskaźnik PKB na mieszkańca przez metodę genewską (aktualnie ZMAD) czyli zmodyfikowaną metodę agregatów dystansowych), obejmuje ona wyżywienie, mieszkanie, zagospodarowanie materiałne, zdrowie, zabezpieczenie społeczne, oświatę, rekreację, środowisko naturalne. Podkreśla ponadto znaczenie badań „diagnoza społeczna”, przeprowadzonych ośmiokrotnie w latach 2000-2015.

Doktorant przedstawia także wady i zalety metody Per capita i indeksu HDI, który opiera się na trzech elementach rozwoju społecznego: długość życia, dostęp do wiedzy i standard życia. Służy porównaniu między państwami. Ważną rolę pełni także badanie integrujące wskaźniki obiektywne i subiektywne (wg T. Borysa). Przedstawione zostały przykłady kwestionariuszy wykorzystywanych do pomiaru jakości życia. Odniósł się także do roli jakości życia w zarządzaniu podkreślając wagę jakości życia, rolę jakości życia w motywowaniu, aplikacyjne znaczenie pomiaru jakości życia potencjalnych klientów, konieczność zarządzania jakością życia pracownika. Przedstawił powiązania jakości życia z TQM, ukazał rolę jakości życia w procesie motywowania i jej wpływ na sprawność i efektywność. Wskazał powiązania jakości życia ze zrównoważonym rozwojem. Podkreśla potrzebę zarządzania jakością życia.

Kolejno autor pracy odnosi się do jakości życia w miejscu pracy. Ukazuje rolę pracy, jej rodzaje i wskazuje na ich wady i zalety. Przybliży definicję jakości pracy wg ONZ (bezpieczeństwo i etyka zatrudnienia, dochody i świadczenia z tytułu zatrudnienia,

czas pracy i równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, bezpieczeństwo zatrudnienia, ochrona socjalna, dialog społeczny, rozwój umiejętności i szkolenia, stosunki pracy i motywacja do pracy).

Dokonuje przeglądu definicji jakości życia w miejscu pracy zamieszczonych w literaturze obcej i krajowej. Podkreśla, że jakość życia zawodowego to istotny element w kontekście budowania wizerunku dobrego pracodawcy. Wskazuje związek definicji jakości życia w miejscu pracy z konkretnymi koncepcjami, w tym koncepcją Hackmana i Oldhama (model charakterystyk pracy), ma on na celu wyjaśnianie powstawania satysfakcji z pracy wśród pracowników. Model zawiera pięć wymiarów i trzy stany (doświadczenia poczucia sensu, odpowiedzialności za wyniki pracy). Przedstawia stan wiedzy na temat rzeczywistych wyników działań związanych z pracą.

Kolejno odniesiono się do koncepcji Louisa Devisa, przedstawiono główne elementy składające się na jakość życia oraz badania z wykorzystaniem koncepcji (siedem predyktorów). Przedstawiono ponadto koncepcję R. E. Waltona, opracowaną w 1973 roku. Ma ona na celu identyfikację i zrozumienie czynników mających istotny wpływ na efektywność pracownika w miejscu pracy. Autor koncepcji zwraca uwagę na: sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie, bezpieczne środowisko pracy, rozwój możliwości (potencjału) jednostki, rozwój zawodowy i stabilność, integrację społeczną, przestrzeganie zasad i przepisów, przestrzeń życiową, odpowiedzialność i znaczenie społeczne.

Autor pracy dokonał przeglądu prac nawiązujących lub opartych na modelu Waltona. Wynika z niego szeroki zakres stosowania modelu. Wskazuje, że szczególnie często stosowany jest on w badaniach z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości oraz w psychologii.

Autor odnosi się ponadto do programów zarządzania jakością życia w miejscu pracy. Podkreśla, że największym kapitałem firmy są ludzie. Wskazuje na wagę i znaczenie wyspecjalizowanych komórek HR. Wskazuje, że zgodnie z definicją nowoczesnej organizacji pracownik i sam podmiot czyli organizacja są dla siebie partnerami. Wskazuje na ważną rolę motywatorów finansowych i pozafinansowych w organizacji.

Omawia elementy składowe jakości życia w miejscu pracy. Są to wynagrodzenia i jego rodzaje i formy, wskazuje, że wśród najbardziej pożądanых aspektów zatrudnienia wynagrodzenie znalazło się na pierwszym miejscu (badania z 2020 r.). Odnosi się też do środowiska pracy i dokonuje przeglądu literatury w tym zakresie. Przywołuje badania CIOP. Podkreśla konieczność odnoszenia się do stanowiska pracy w sposób kompleksowy.

Wskazuje na rosnące znaczenie rozwoju osobistego, przytacza sposoby rozumienia tego terminu. Wskazuje na potrzebę oddzielenia rozwoju osobistego od rozwoju zawodowego. Ukazuje powiązania pomiędzy rozwojem zawodowym i stabilnością, pokazuje znaczenie właściwej edukacji i poradnictwa zawodowego. Odnosi się do kwestii integracji społecznej i wskazuje podobieństwo z integracją środowiska w miejscu pracy. Podkreśla znaczenie zintegrowanego kolektywu w miejscu pracy. Wskazuje na problem niesprawności w miejscu pracy. Podkreśla, że integracja społeczna jest ważnym aspektem jakości życia całych społeczności lokalnych a zatem i pracowników.

Kolejno przedstawia problem przestrzegania zasad przepisów jako kolejny element koncepcji jakości życia Waltona. Skupia się tu na takich elementach jak prawa

pracownicze, wolność i swoboda wypowiedzi, prywatność oraz normy i rutyny. Autor pracy omawia zjawisko mobbingu, przedstawia problemy z obszaru BHP oraz zagadnienia związane z prawem pracy.

W dalszej kolejności omawia przestrzeń życiową wg Richarda E. Waltona. Odnosi się także do problematyki stresu, nerwicy, depresji i wypalenia zawodowego. Wskazuje zasady niezbędne w zarządzaniu stresem oraz podkreśla wpływ stresu na jakość życia zawodowego.

Kolejno odnosi się do znaczenia społecznego i odpowiedzialności. Omawia społeczną odpowiedzialność biznesu, normę ISO 26000, instrumenty społeczne, ESG (raportowanie niefinansowe); środowisko, czynniki społeczne i ład korporacyjny.

Część teoretyczną pracy oceniam pozytywnie. Strona merytoryczna tej części pracy nie budzi zastrzeżeń. Została oparta na dobrym przeglądzie literatury. Stwarza podstawę do zaprojektowania części teoretycznej pracy. Część teoretyczna pracy zawarta w trzech rozdziałach liczy 103 strony.

Ocena części badawczej pracy

Rozdział IV zawiera metodykę i procedurę badań. Autor przedstawił cele i założenia metodyczne pracy doktorskiej.

Cel główny: ocena jakości życia zawodowego pracowników będących studentami wybranych uczelni Grupy UWSB Merito oraz jej związków z wybranymi czynnikami związanymi z jednostką i otoczeniem.

Cel 1. Ocena jakości życia w miejscu pracy.

Pyt.1 Jaka jest ocena jakości życia w miejscu pracy?

Hipoteza 1. Badani pracownicy dobrze oceniają swoją jakość życia w miejscu pracy

Hipoteza została sformułowana w oparciu o przedstawione wyniki badań krajowych i zagranicznych.

Cel 2. Ocena jakości życia w miejscu pracy w obszarach sformułowanych przez Waltona.

Pyt. 2. Jak badani pracownicy oceniają poszczególne obszary jakości życia w miejscu pracy ?

Hipoteza 2: Respondenci najwyżej ocenili jakość życia zawodowego w obszarze integracji społecznej, a najniżej w obszarze wynagrodzenia.

Hipoteza ta ma uzasadnienie w świetle badań literaturowych.

Cel 3. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami.

Pyt. 3. Czy istnieją związki pomiędzy oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami?

Hipoteza 3. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a wiekiem i poziomem wykształcenia badanych.

Hipoteza ma uzasadnienie w wynikach badań, w tym przeprowadzonych przez GUS w 2024 roku.

Cel 4. Identyfikacja potencjalnych związków między oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami.

Pyt. 4. Czy istnieją związki pomiędzy oceną jakości życia w miejscu pracy a wybranymi czynnikami związanymi z badanymi pracownikami?

Hipoteza:4. Istnieją istotne związki między oceną jakości życia w miejscu pracy a branżą i klimatem organizacyjnym

Hipoteza ta znajduje odzwierciedlenie w opublikowanej literaturze.

Autor przedstawił założenia przyjęte w procesie badania jakości życia w miejscu pracy. Podejście to zawiera:

1. Grupy badanych pracowników zróżnicowane pod względem czynników związanych z jednostką i otoczeniem.
2. Ocenę jakości życia w miejscu pracy opartą na koncepcji R. Waltona.
3. Identyfikację kluczowych, w myśl teorii oczekiwań, czynników związanych z jednostką i otoczeniem, modelujących jakość życia w miejscu pracy badanych.
4. Wnioski i rekomendacje, których wdrożenie może zmienić percepcję jakości życia w miejscu pracy badanych.

Zakres przedmiotowy pracy: jakość życia w miejscu pracy i jej uwarunkowania,

Zakres podmiotowy: wybrani, pracujący studenci grupy UWSB Merito.

Zakres przestrzenny: 11 miast, w których znajdują się uczelnie.

Zakres czasowy: kwiecień-listopad 2023.

Autor przedstawił charakterystykę badanych uczelni. Podkreśla, że Uniwersytet WSB Merito to największa grupa prywatnych uczelni wyższych w Polsce, działa od 29 lat, wg stanu na koniec 2024 roku liczy 32 tys. studentów, oferuje studia I i II stopnia, jednolite mgr, podyplomowe, MBA, Executive MBA, kursy i szkolenia. Nazwa Merito nawiązuje znaczeniowo do metium, które kojarzy się z pragmatyzmem i skutecznym działaniem. Powstanie i dynamiczny rozwój całej grupy zapoczątkowała WSB w Poznaniu. Powstały nowe kierunki wykraczające poza obszar ekonomii i finansów tj. pedagogika, psychologia, logistyka, informatyka, dietetyka i kosmologia. Do grupy należy też Uniwersytet Dolnośląski. W dniu 3.04. 2023 uczelnia w Poznaniu zmieniła nazwę na Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu, inne uczelnie też zmieniły nazwy. Federacja Naukowa WSB-DSW Merito uzyskała wysokie wyniki ewaluacji w ośmiu dyscyplinach naukowych. Nazwa Merito wskazuje na szerszą ofertę edukacyjną i odejście od jednoznacznego skojarzenia z sektorem bankowym. Uniwersytety WSB Merito działają w 11 miastach w Polsce: Posiadają bogatą ofertę dydaktyczną. Skupiają się na praktycznym przygotowaniu studentów do rynku pracy oraz na współpracy z biznesem i instytucjami międzynarodowymi. Przedstawiono strukturę studentów objętych badaniami. Autor pisze o doborze celowym. Z przedstawionych danych (tab.4) wynika, że badaniem objęto 536 studentów z Opola, 203 z Gdańska, 173 z Chorzowa i 103 ze Szczecina. Łącznie jest to 1015 studentów, co stanowi 85,8% całej populacji badanej. Pozostałe to 14% populacji z 8 ośrodków.

W WSB Merito liczba pracujących studentów wynosiła $N = 67950$.

Wynik badania- zwrotność ankiet wyniosła 92% (1182 spośród 1290). Uzyskane dane poddano analizie statystycznej, która obejmowała:

- analizę struktury (liczebność i odsetki),
- statystyki opisowe: medianę, rozstęp kwartylowy, średnią rang.

Przedstawiono sposób analizy danych. Wnioskowanie statystyczne prowadzono na poziomie istotności $\alpha = 0.5$. Obliczenia statystyczne wykonano za pomocą oprogramowania IBM SPSS Statistics (Version 26.0).

Po dokonaniu analizy i syntezy sformułowano wnioski w oparciu o studia literatury i badania własne. Sformułowano rekomendacje dla praktyki, wskazano ograniczenia napotkane w procesie badawczym oraz wytyczne do prowadzenia dalszych badań.

W rozdziale V Autor odnosząc się do oceny jakości życia w miejscu pracy studentów przedstawił charakterystykę zmiennych opisujących jednostkę: charakterystyka płci, wieku, statusu materialnego, ograniczeń (dysfunkcji) badanych, stażu pracy i stanowiska pracy.

Kolejno przedstawiono charakterystykę zmiennych opisujących otoczenie jednostki uwzględniając miejsce zamieszkania, wielkość gospodarstw, czas dojazdu do pracy, branże (usługi, administracja, przemysł), klimat organizacyjny. Dokonano oceny jakości życia w miejscu pracy, proporcja odpowiedzi wykazała, że 69% respondentów dobrze określa swoje życie, 5% źle. Ogólna ocena jakości życia: dobrze 68,8%, źle 4,5%. Oceniono także wartości życiowe: rodzina 23%, zdrowie 23%, spokój 16,4%, pieniądze 13,9%, wolność 7,8%, uczciwe życie 5,5%, praca 5,3%, wiara 3,1%.

Badaniu poddano częstość wpływu problemów zdrowotnych na relacje z innymi, zadowolenie z warunków mieszkaniowych, wpływ otoczenia na badanych pod kątem ich zdrowia - 49% badanych widzi ten związek.

Badano też zadowolenie z pracy oraz wpływ wykonywanej pracy na zdenerwowanie i stres. Oceniono również wpływ pracy na jakość życia badanej osoby oraz poziom akceptacji osoby badanej dla stwierdzenia "Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału". 24% zgadza się z tym stwierdzeniem, 37,5% nie ma zdania a 38% nie zgadza się z nim.

Omówiono też warunki pracy, 38% oceniło je jako świetne. Z pracy jest zadowolonych 51% badanych, 21% jest niezadowolonych. Ponownie tę samą pracę wybrałoby 45%, a 29% nie podjęłoby takiej decyzji.

Kolejno dokonano oceny jakości życia w miejscu pracy w ośmiu obszarach sformułowanych przez R. Waltona.

1. Wynagrodzenie - 30% badanych stwierdziło, że są zadowoleni a 36% nie są zadowoleni. Oceniono odpowiedzi w odniesieniu do czasu przeznaczonego na pracę zawodową w relacji do zarobków, do zasad jawności wynagrodzeń, motywujących premii i nagród, stopnia docenienia przez przełożonego z powodu dobrze wykonywanej pracy.

2. Środowisko pracy - oceniono bezpieczeństwo środowiska (otoczenie), 30% respondentów oceniło je pozytywnie, 7 % negatywnie, oceniano także nowoczesność stanowiska pracy, nadgodziny, zapewnienie odpowiednich narzędzi na stanowisku pracy oraz dbałość o środowisko pracy.

3. Rozwój osobisty - badani odnieśli się do stwierdzenia "Moja praca stymuluje mój rozwój osobisty"- 31% nie miała zdania w tym względzie, a 13% zgadzało się z tym stwierdzeniem.

4. Rozwój zawodowy i stabilność - pytano o znajomość zasad awansu zawodowego w firmie i wiedzy, co należy zrobić, by go osiągnąć- 23% nie zna tych zasad, a 12% zna. Oceniono ponadto stabilność firmy i chęć pozostania w niej, 31% odpowiedziało tak, 40% nie. Zbadano czy w opinii pracowników organizacja zna potencjał pracownika i to zapewnia mu jasno określona ścieżka kariery zawodowej (25% odpowiedzi nie zgadzam się, 9% zgadza się), oceniono organizację kursów i szkoleń, dbałość pracodawcy o rozwój zawodowy i stabilność (47% nie ma zdania, 26,5% odpowiedziało tak).

5. Integracja społeczna - dobre relacje ze współpracownikami posiada 36% badanych, złe 2%. Badano czy pracodawca dba o integrację społeczną, 36% potwierdziło tę dbałość, 3% nie potwierdziło.

6. Przestrzeganie zasad i przepisów: 27% badanych potwierdziło ich przestrzeganie a 12 % nie. Oceniono czy wyznaczane pracownikom terminy dla realizacji zadań są osiągalne: 32% nie ma w tej kwestii zdania, 31 % twierdzi, że nie są osiągalne a 45 % uważa je za osiągalne.

Ponadto udzielono odpowiedzi na pytanie czy organizacja, w której pracują daje im swobodę wypowiedzi, 29% stwierdziło, że nie, 26,4% nie posiada opinii w tym względzie, a 44,5% uważa, że posiada taką swobodę. Ponadto stwierdzono, że organizacja szanuje prawo pracowników do prywatności- 50% odpowiedzi, 27,6% nie potwierdza poszanowania tego prawa.

7. Przestrzeń życiowa- oceniono czy obecne godziny pracy są odpowiednie do życiowej sytuacji pracownika, 65% odpowiedzi tak, 17 % nie, stosowanie udogodnień, by dopasować pracę do życia rodzinnego ma miejsce w opinii 45% i nie ma w opinii 29% badanych. W opinii 35% respondentów pracodawca respektuje przestrzeń życiową, a w 30,5% nie.

8. Znaczenie społeczne i odpowiedzialność - oceniono czy wykonywana praca jest ważna i ma znaczenie dla innych, w opinii 21,9% nie ma , 49% udzieliło odpowiedzi twierdzącej. 45% badanych stwierdziło, że firmy nie angażują się w życie lokalnej społeczności, 36,8 % zauważa to zaangażowanie. 32% badanych potwierdza, że firmy dbają o środowisko przyrodnicze a dbałość o znaczenie społeczne i odpowiedzialność potwierdza 39% respondentów.

Wszystkie odpowiedzi poddane zostały analizie z wykorzystaniem testu chi kwadrat dobroci dopasowania. Oceniono licznosc poszczególnych kategorii, stwierdzono znamienne różnicowanie (test hi kwadrat, p, średnia efektu W). Porównania post-hoc testem dwumianowym z korekta Bonferrioniego wykazywały statystycznie istotne różnicowanie dla wskazanych par (5 stopniowa skala Likerta). Wskazywano gdzie występuje istotna statystycznie różnica. Wyniki badań zamieszczano przy każdym pytaniu w tabelach.

Rozdział V zamyka ocena znaczenia poszczególnych obszarów sformułowanych przez R. Waltona w kształtowaniu oceny jakości życia w miejscu pracy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że najważniejszą rolę spełniały wynagrodzenia (28%), rozwój zawodowy i stabilność (18%), rozwój osobisty (16%), środowisko pracy (12%). Pozostałe z ośmiu obszarów znalazły mniejsze uznanie (tab. 76).

Wskazano, że pomiędzy ośmioma wariantami szczególnie istotnych obszarów, których potencjalna poprawa może pozytywnie wpłynąć na percepcję jakości życia w miejscu pracy występują różnice znamienne statystyczne ale małe ($R=0,17$) w proporcjach ich występowania w badanej zbiorowości studentów WSB Merito. Wskazano pary kategorii zmiennych, dla których brak było znamiennych różnic (p większe od .05) - tab. 76.

Drugie badanie miało na celu wskazanie determinant jakości życia w miejscu pracy w myśl teorii oczekiwań. Pokazano związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z jednostką (tab. 77). Z wykorzystaniem testu U-Manna-Whitneya, jednoczynnikowej analizy wariancji rang Kruskala-Wallisa, testu post-hoc Dunna- porównania parami pokazano wpływ czynników związanych z jednostką w obszarze obrazującym wpływ wynagrodzenia na jakość życia w pracy z uwzględnieniem płci, wieku, wykształcenia, stanu cywilnego, statusu materialnego, ograniczeń (dysfunkcji), stażu pracy, stanowiska pracy, motywacji, ogólnej jakości życia i stanu zdrowia. Kolejno dokonano oceny wybranych czynników związanych ze środowiskiem i ich wpływ na jakość życia w pracy (tab. 78). Podobnie w tab. 79 zawarto ocenę czynników w sferze rozwoju osobistego i ich wpływ na jakość życia. W tab. 80 pokazano zależności wybranych czynników jakości życia w sferze rozwój zawodowy i stabilność, kolejno w tab. 81 w sferze integracja społeczna, w sferze przestrzeganie zasad i przepisów (tab.82), w sferze przestrzeń życiowa (tab. 83) oraz w sferze znaczenie społeczne i odpowiedzialność (tab. 84).

W kolejnej części pracy pokazano związki oceny jakości życia w miejscu pracy z czynnikami związanymi z otoczeniem w oparciu o jednoczynnikową analizę wariancji rang Kruskala-Wallisa oraz test pos-hoc Dunna z poprawką Bonferrioniego. Oceniono wpływ wybranych czynników związanych z otoczeniem na jakość życia w sferze wynagrodzenie (tab.85), środowisko pracy (tab. 86), rozwój osobisty (tab. 87), rozwój zawodowy i stabilność (tab. 88), integracja społeczna (tab. 89), przestrzeganie zasad i przepisów (tab.90), przestrzeń życiowa (tab. 91), znaczenie społeczne i odpowiedzialność (tab. 92). W analizie uwzględniono następujące zmienne: Me, IQR, MR oraz miejsce zamieszkania, wielkość gospodarstwa domowego, zadowolenie z warunków mieszkalnych, czas dojazdu do pracy, otoczenie a zdrowie, problemy zdrowotne a relacje z innymi, częstość problemów zdrowotnych a relacje z innymi, branża, klimat organizacyjny.

Rozdział VI zawiera wnioski i praktyczne rekomendacje dotyczące zarządzania jakością życia w miejscu pracy badanych studentów.

Zarządzanie jakością życia w miejscu pracy jest domeną pracowników i menedżerów. Z badań wynika;

1. Konieczność współdziałania wszystkich interesariuszy organizacji w procesie modelowania jakości życia w miejscu pracy
2. Zastosowanie szerokiego zakresu metod i narzędzi zarządzania jakością życia , w tym: tworzenie zdrowego środowiska pracy, działania związane z lepszym

poznaniem i integracją pracowników, delegowanie usprawnień, działania w obszarze komunikacji wewnętrznej, wdrożenie elastycznego czasu pracy, zapewnienie równowagi między pracą a życiem prywatnym, budowanie kultury kreatywności i innowacyjności wśród pracowników, rozbudowanie systemu motywacyjnego, wdrażanie działań społecznie odpowiedzialnych, wprowadzanie zintegrowanych metod i narzędzi w postaci programów np. w obszarze niepełnosprawności.

Z przeprowadzonych badań wynika, że większość pracowników w różnym stopniu jest zadowolona z pracy, dlatego Autor sugeruje prowadzenie warsztatów z zakresu zarządzania stresem i programów wsparcia psychologicznego.

Badania w obszarze wynagrodzeń dowodzą, że są one akceptowane, ale nie zawsze satysfakcjonujące, wskazano na potrzebę prowadzenia badań sprawdzających efektywność czasu pracy, poprawy wymagają kwestie związane z motywowaniem pracowników (większość respondentów nie czuje się odpowiednio doceniona).

Środowisko pracy zostało określone jako bezpieczne. Dopracowania wymaga zainteresowanie pracodawców obszarem rozwoju osobistego i potencjalnego wsparcia ze strony organizacji oraz brak transparentności potencjalnego awansu zawodowego, brak inwestycji w kapitał ludzki.

Badania potwierdzają, że studenci grupy UWSB Merito mają dobre relacje ze współpracownikami, jednocześnie wskazano na potrzebę organizacji spotkań integracyjnych. Wskazano ponadto na potrzebę promowania otwartej kultury organizacyjnej oraz potrzebę rozszerzenia dostępności do pracy zdalnej.

Z badań wynika, że największe znaczenie w odniesieniu do postrzegania jakości życia w miejscu pracy ma wynagrodzenie, rozwój zawodowy i stabilność oraz rozwój osobisty. Ważną rolę pełni klimat organizacyjny, zamieszkanie i czas dojazdu do pracy. Autor pracy wskazuje na ważne znaczenie inwestowania w zdrowie pracowników.

3. Konieczność integrowania metod, technik do kompleksowych rozwiązań między innymi programów, strategii, polityk, systemów. Badanie skupione było na jakości życia zawodowego, potwierdziło ono, że studenci pracują w różnych organizacjach, posiadają zróżnicowane cechy, potrzeby i oczekiwania, które modyfikują ich percepcję życia. Zróżnicowanie to widoczne jest w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, w obszarze wieku, wykształcenia, stanu cywilnego, statusu materialnego, w obszarze dysfunkcji.

4. Konieczność indywidualizacji i elastyczności metod i narzędzi zarządzania jakością życia w miejscu pracy.

5. Konieczność stałego monitorowania jakości życia w miejscu pracy pracowników.

Autor wskazał ponadto na ograniczenia, które pojawiły w trakcie realizacji dysertacji. Dotyczyły one metod badawczych, próby badawczej i zakresu czasowego prowadzonych badań.

W zakończeniu Autor odniósł się do celu pracy i czterech hipotez badawczych stwierdzając, że pierwsza hipoteza została potwierdzona w całości, pozostałe częściowo.

Podstawy teoretyczne pracy: praca została oparta na dobrych podstawach teoretycznych. Autor przywołał 565 pozycji literatury w tym 87 pozycji literatury anglojęzycznej. Percepcję treści pracy ułatwiają 92 tabele i jeden rysunek.

Problemy wymagające ustosunkowania się Autora:

1. Proszę przybliżyć termin zarządzanie jakością i jakość zarządzania.
2. Jakie przesłanki przemawiały za wybraniem do badań koncepcji R. Walsona i i teorii oczekiwań społecznych.
3. Proszę wyjaśnić metodę doboru do próby w kontekście doboru losowego: jak dobór losowy ma się do rozkładu w badanej populacji (11 uczelni), czy rozkład z próby zbliżony jest do rozkładu z populacji
4. Jakie warunki musiałyby być spełnione, by wnioski z badań mogły być uogólnione na wszystkich pracujących studentów w 11 UWSB (67950 osób)

Ogólna ocena pracy

Podjęty temat badawczy jest ważny, zarówno z teoretycznego, jak praktycznego punktu widzenia. Układ pracy umożliwił zrealizowanie celów pracy. Struktura treści (cz. teoretyczna i praktyczna) sporządzona została prawidłowo. Styl pisarski zaprezentowany w pracy jest poprawny. Autor posiada rozwinięty warsztat badawczy umożliwiający prowadzenie badań naukowych. Terminologia stosowana w pracy jest odpowiednia dla nauk społecznych. Praca została oparta na dobrych podstawach teoretycznych. Dobór literatury i sposób jej wykorzystania nie budzą zastrzeżeń i umożliwiają osiągnięcie celów postawionych przed pracą.

Cel pracy został w sposób jasny określony. Wskazano i omówiono metody badawcze wraz z uzasadnieniem ich wyboru i stosowania. Przedstawiona została procedura badań i narzędzie badawcze. Przedstawiono także sposób opracowania wyników badań. Wyniki badań przedstawiono w sposób poprawny. Przedstawione wyniki badań służą rozszerzeniu wiedzy teoretycznej i zawierają wskazania praktyczne. Praca doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktoranta w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości oraz dowodzi umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Autor w sposób oryginalny rozwiązał postawiony problem badawczy o charakterze naukowym.

Wniosek końcowy

Rozprawa doktorska mgr Marcina Makówki pt. „Determinaty jakości życia w miejscu pracy w opinii pracowników” stanowi samodzielne rozwiązanie problemu naukowego zawartego w tytule rozprawy. Autor zrealizował cele pracy. Praca wnosi do podjętej problematyki treści w sferze teoretycznej i metodycznej dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości. Przedłożona praca doktorska spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim zawarte w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (art. 187 ust. 1 i 2). Dz. U. 2024 r., poz. 1571 .Art. 187: 1. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. 2. Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, oryginalne rozwiązanie w zakresie zastosowania wyników własnych badań naukowych w sferze gospodarczej lub społecznej.



W związku z tym wnoszę o jej przyjęcie przez Radę Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Federacji Naukowej WSB-DSW Merito oraz dopuszczenie do publicznej obrony.

Lublin, 12.08. 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. G. G. G. G.', with a large, stylized initial 'G' and a long horizontal stroke at the end.