

Prof. zw. dr hab. Waldemar Furmanek
Uniwersytet Rzeszowski
Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki

Ocena

pracy doktorskiej **Pani mgr Anny LADA**

pt. ***KORELATY PSYCHOSPOŁECZNE SUKCESU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
KORPORACJI***

wykonanej pod kierunkiem **prof. dr hab. Ryszarda Bery.**

Ocena przygotowana na zlecenie Dziekana Wydziału Pedagogiki i Psychologii UMCS
w Lublinie Pana prof. dr hab. Janusza Kirenko z dnia 26.04.2018

WSTĘP

Praca człowieka była w przeszłości i jest współcześnie fenomenem i jako przedmiot badań różnych dyscyplin naukowych ciągle generuje nowe oraz interesujące tereny badań. Wyniki tych badań pokazują nowe – wcześniej mało wyraziście dostrzegane – jej wymiary. Ich znaczenie wynika z faktu, iż podmiotem pracy jest człowiek. Wszak tylko on pracuje. Poprzez Jego prace i osiągnięte wyniki możemy dociekać istoty człowieka, odkrywać kolejne rąbek tajemnicy człowieka.

Wielkie zróżnicowanie treści i form organizacji oraz świadczenia pracy, jakiego doświadczamy współcześnie, otwiera przed badaczami możliwość podejmowania penetracji naukowych pozwalających zrozumieć znaczenie i sens pracy, pozwalających formułować zasady takiej jej organizacji, aby rzeczywiście doskonaliła człowieka i świat jego życia; aby znacząco wpływała na korzystną zmianę jego jakości życia.

Współczesność stawia przed pracującym człowiekiem nowe wyzwania: oczekuje świadczenia pracy w zmieniających się warunkach jej organizacji; pracy podzielonej wymagającej współpracy i współdziałania wielu osób. Mówimy krótko, że współcześnie praca jest **nową pracą**, która jest terenem urzeczywistniania konstytutywnych właściwości (atrybutów) człowieka w niej zaangażowanego. Jest jedną z najważniejszych sił etycznych człowieka XXI wieku. Wszak jej funkcją jest także doskonalenie człowieka. Czy pracujący człowiek może (a może powinien) dostrzegać w pracy źródło i drogę doskonalenia siebie, teren urzeczywistniania swoich marzeń i pragnień? Czy praca może być szczęśliwa? Czy

osiąganie sukcesów w pracy zawodowej może być podstawą do poczucia szczęścia? Czy osiągane sukcesy i towarzyszące pracy niepowodzenia modelują poczucie sensu pracy, w tym poczucie sukcesu czy porażki?

Oceniana praca doktorska wpisuje się w tak szeroko ujmowaną problematykę badań.

POTRZEBA I CELE PRACY

Praca współcześnie świadczona jest w różnorodności form organizacji. W małych firmach i zakładach pracy o charakterze lokalnym i w wielkich organizacjach gospodarczych oraz administracji. Do tej grupy należą korporacje (krajowe i międzynarodowe). Bez wątpienia praca człowieka w wielkiej organizacji różni się od pracy świadczonej w każdej innej organizacji.

Korporacje gospodarcze są organizacjami o swoistych właściwościach. Z uwagi na zasięg ich działania mówimy o korporacjach krajowych (np. z udziałem kapitału zagranicznego) i międzynarodowych. Zatrudnienie w korporacji obecnie jest w opinii społecznej zjawiskiem nobilitującym daną osobę. Pracujący w korporacji ludzie (złośliwie nazywani *korpoludkami*) charakteryzują się przede wszystkim: wysokimi kompetencjami, pracowitością, szybkością i elastycznością w działaniu, wyuczalnością i chłonnością umysłu, otwartością na innowacje i zdobywanie nowej wiedzy, wysoką motywacją do uczenia się w procesach pracy, wytrwałością i wytrzymałością psychiczną, znajomością języków obcych, dobrą znajomością wybranych technologii informacyjnych.

Warto prześledzić proces selekcji kandydatów do pracy w korporacji. Na ogłaszane przez nie konkursy zatrudnienia zgłasza się zawsze wielka liczba chętnych. Laureatami tych konkursów są osoby, których walory osobowe i profesjonalne najbardziej są zbliżone do oczekiwań określonych przez pracodawcę. Podejmujący pracę w korporacji – najczęściej ludzie młodzi – wiążą z nią swoje wysokie aspiracje zawodowe, planują dynamiczny rozwój kariery zawodowej, nastawiają się na szybkie osiągnięcie sukcesów (*wyścig szczurów*). Ujawniają to werbalnie lub skrycie. Innymi słowy: planują osiągnięcie sukcesu zawodowego. Często nie uświadamiają sobie trudności, jakie będą musieli pokonać w drodze do wymarzonego celu. W korporacji awanse zawodowe wpisane są w liniowy rozwój kariery zawodowej opisywany kolejnymi szczeblami awansu w strukturze osobowej korporacji.

W zdecydowanej liczbie korporacji praca wiąże się z udziałem danej osoby w zespole realizującym konkretny projekt. Każdy z pracowników odpowiada za określone zadanie stanowiące czastkę większej całości. Dobry wynik w realizacji projektu jest osiągnięciem

całego zespołu. Jak wartościować wkład pracy każdego z członków zespołu? A jak oceniać wartość wyniku z punktu widzenia kierownika projektu?

Kiedy można mówić o indywidualnie widzianym sukcesie zawodowym? Jakie czynniki psychospołeczne determinują szansę osiągnięcia sukcesu?

OCENA STRUKTURY PRACY

Oceniana praca doktorska obejmuje 269 stron standardowego tekstu. Na całość pracy składa się 7 podstawowych rozdziałów, które uzupełniają: **wstęp, podsumowanie, i aneks** zawierający wzór **Autorskiego kwestionariusza ankiety**.

Trzy **pierwsze rozdziały** pracy prezentują podstawowe informacje dotyczące: pracy, sukcesów zawodowych i uwarunkowań owych sukcesów. Łącznie obejmują one 117 stron pracy.

Rozdział 4, metodologiczny to tylko 15 stron. Trzy pozostałe rozdziały prezentują wyniki badań własnych, są to kolejno: **Rozdział 5: Sukces zawodowy badanych pracowników korporacji** i jego trzy podrozdziały: *postrzeganie wzoru człowieka sukcesu, osobisty sukces zawodowy badanych, koszty sukcesu zawodowego badanych*. **Rozdział 6: Czynniki psychospołeczne sukcesu zawodowego badanych** (32 strony tekstu), w którym Autorka omawia: *Motywy wyboru zawodu i pracy w korporacji; Orientacje wobec kariery badanych pracowników korporacji; Motywacja pracy i osiągnięć zawodowych; Aspiracje zawodowe badanych pracowników korporacji*. **Rozdział 7** (25 stron): poświęcony analizie statystycznych **zależności między zmiennymi** i uporządkowana strukturalnie weryfikacja hipotez roboczych.

Zaprezentowana struktura pracy zasługuje na **pozytywną ocenę**. Uporządkowanie wszystkich treści zostało przemyślane i w wyrazistej formie opracowane. Objętość poszczególnych komponentów pracy jest właściwa i dostosowana do celu w jakim dany fragment dzieła został w tym miejscu przedstawiony. W ten sposób praca ma charakter zwięzłego i przemyślanego dzieła.

OCENA POSZCZEGÓLNYCH ROZDZIAŁÓW PRACY

Ocena rozdziału I:

Praca zawodowa człowieka dorosłego w korporacji

Wydaje się, już na początku, iż w tytule rozdziału 1, nie ma potrzeby dopisywać określenia: *człowieka dorosłego*. Wiadomym jest, że w korporacji nie zatrudnia się ludzi w innym okresie ich rozwoju.

Na treść 36 stronicowego ocenianego rozdziału składają się cztery podrozdziały. Autorka wychodzi od *poglądów na pracę ludzką* (podrozdział 1), przez charakterystykę *pracy zawodowej i jej roli w życiu człowieka* (podrozdział 2), oraz interpretację pojęcia *kariera zawodowa* (podrozdział 3), dochodzi do ważnego fragmentu analizy, czyli *korporacyjnego modelu pracy zawodowej* (podrozdział 4).

Przeгляд poglądów na pracę ludzką, fragment otwierający całość dysertacji, opracowany jest z **dość dobrym rozumieniem istoty pracy człowieka przez Autorkę**. Cytowane liczne definicje pracy znane są w teorii pracy. Wydaje się, że w tej sytuacji trudnej dla Autorki poradziła sobie z tą wielorakością poglądów dość dobrze. Zbyt skromnie zaakcentowane zostały antropologiczne i aksjologiczne aspekty pracy człowieka. Przede wszystkim praca jako **wartość egzystencjalna** stanowić powinna dla Autorki główną ideę tego fragmentu dysertacji. Stąd najłatwiej można przejść do etycznych wymiarów ludzkiej pracy. Wszak tytułowa kategoria pracy tj. sukces, jest w istocie wartością i w kontekście wartości powinien być ukazywany.

Prezentując istotę *pracy zawodowej i jej roli w życiu człowieka* Autorka słusznie podkreśla jej wielowymiarowość i zmienność na przestrzeni ostatnich lat. Nie zauważyła jednak, że czynnikiem sprawczym przemian, jakie zachodzą w pracy zawodowej są **osiągnięcia naukowe**, które są wpisane w technologie wykorzystywane w organizacji pracy świadczonej współcześnie. I nie są to tylko technologie w tradycyjnym znaczeniu tego pojęcia. Wszak dotyczą one także np. technologii zarządzania tzw. zasobami ludzkimi.

Problematykę *karierę zawodową* (podrozdz. 3) słusznie Autorka łączy z problematyką *rozwoju zawodowego*. Decydując się na koncepcję kariery wg. Marcina Szumigraja (2003) strona 30 i koreluje treść tegoż pojęcia z pojęciem rozwoju osoby, który uzewnętrznia się w systematycznej przebudowie splotów postępowań człowieka w sytuacjach pracy (s. 36), w określonych warunkach i okolicznościach (strona 40).

Swoistym podsumowaniem poglądów są przytoczone w tym podrozdziale koncepcje rozwoju D. E. Supera oraz M. Suchara (2010).

Na przesłankach wynikających z w/w poglądów Autorka opiera analizę wyników badań i przeprowadzone wnioski.

Podrozdział 4 zatytułowany jest *korporacyjny model pracy zawodowej*. Zapewne celem wynikającym z tytułu pracy – i przedmiotu przyszłych badań – była charakterystyka pracy człowieka zatrudnionego w korporacji.

Wskazanie na **swoiste cechy tego modelu pracy zawodowej** nie może pomijać charakterystyki korporacji, jako organizacji życia gospodarczego. Czym więc są korporacje? Jakie są główne idee konstytuujące ich funkcjonowanie?

Autorka poświęca niewielki fragment tego podrozdziału odpowiedzi na te pytania (strony 45 i 46). Bez wątplenia to uproszczenie problemu jest błędem, bowiem bez precyzyjnej **charakterystyki istoty korporacji** trudno jest zrozumieć odmienną pracę w korporacji. Czym jest **praca w korporacji**? Jakie są jej **swoiste cechy**?

W opinii wielu ludzi – nie zawsze znających specyfikę tego modelu pracy – ludzi pracujących w korporacji – nazywa się *korporaludkami*. W innych przypadkach także *korposzczurami* w nawiązaniu do *wyścigu szczurów*, czyli ludzi goniących za karierą i sukcesem zawodowym. Te pejoratywne określenia demonizują pracę w korporacji. Czy słusznie?

Korporacje jednak doceniają wysiłek pracujących i odpowiednio modelują system wynagrodzeń i innych gratyfikacji. A to motywuje do wysiłku, często do hiperaktywności zawodowej. Taki stan rzeczy – obciążony systematycznym i długotrwałym stresem – prowadzić może do **pracoholizmu**.

Praca w korporacji jest zwykle dobrze i bardzo dobrze zorganizowana. Nieliczne są sytuacje deprivacji, czy dyskomfortu w pracy. Stosuje się jasne i przejrzyste zasady, procedury i systemy oceniania pracowników. W Internecie jest dużo materiałów prezentujących wady i zalety pracy w korporacji.

Korporacje międzynarodowe, rozproszone są w różnych miejscach Globu. Przez to stwarzają okazje do wyjazdów zagranicznych i dalszego zdobywania doświadczeń życiowych i zawodowych.

Praca w korporacjach obciążana jest także pewnymi wadami. Często nadmierny rygoryzm w stosowaniu procedur zabija kreatywność. Wprowadzają schematyzm myślenia korporacyjnego, często oderwanego od rodzimej rzeczywistości.

Ocena rozdziału 2:

Sukcesy zawodowe pracowników

Rozdział na 50 stronach tekstu poświęcony jest przeglądowi poglądów na **istotę sukcesu zawodowego**. Znajdujemy w nim wyjaśnienia: *Pojęcia...* (podrozdz. 1); *Prezentację wzoru człowieka sukcesu* (podrozdz. 2); ***Etyczny wymiar sukcesu (podrozdz. 3)***; *Koszty sukcesu...* (podrozdz. 4); *Czynniki sprzyjające osiągnięciu sukcesu* (podrozdz. 5). Rozdział kończy

Przegląd badań dotyczących poczucia satysfakcji i sukcesów zawodowych odnoszonych przez Polaków (podrozdz. 6).

Pojęcie *sukces* jest trudne do zdefiniowania. Określenie pojęcia *sukces* – podane przez Autorkę (s. 47) – jako *ciągu intencjonalnych, planowanych działań realizowanych w określonym czasie* nie jest wystarczające. Bowiem nie każdy wynik działań jest sukcesem, a tylko te z nich, które mają walor wysokiej pomysłowości. Sukces sukcesowi nierówny. Podmiotowy i obiektywny charakter wartościowania osiągnięć mają tutaj swoje znaczenie. Wyniki osiągane w realizacji szczególnie ważnych i trudnych zadań pracy zawodowej mogą okazać się sukcesem zawodowym danej osoby.

Jakie *czynniki sprzyjają osiągnięciu sukcesu* (podrozdz. 5)? Na to pytanie odpowiada Autorka wyprzedzająco już w podrozdziale 1 przytaczając katalog tzw. *sekretów N. Hilla* (s. 50 pracy), które są komponentami strategii postępowania ludzi dążących do sukcesu. Jaki jest więc **wzór człowieka sukcesu** (podr. 2)? Opracowane tabelaryczne zestawienia cech i uzdolnień charakteryzujących ludzi sukcesu oraz tabelaryczne zestawienie wyznaczników sukcesu wg koncepcji E. Scheina dobrze prezentują różnicowanie poglądów badaczy na omawianą kwestię. Swoistym uwieńczeniem prowadzonych interpretacji wielości poglądów na wzór człowieka sukcesu utożsamianym z cechami człowieka proaktywnego jest katalog cech prezentowany na s. 63 i 64 ocenianej pracy doktorskiej.

Etyczny wymiar sukcesu (podrozdz. 3)

Czy sukcesy zawodowe, osobiste, rodzinne lub jakiegokolwiek inne mają wymiary etyczne? Czy należy je analizować z punktu widzenia deontologii, jako etycznej teorii powinności? Nie jest to pytanie banalne. Wiąże się bowiem z poczuciem osobowego znaczenia wyniku aktywności człowieka dla jego autora. Dla jednych osiągnięty wynik będzie sukcesem, dla innych normalnym rezultatem zaplanowanej aktywności. A jak to ma się do oceny zadań wynikających z funkcji danego zawodu i zajmowanego stanowiska? Czy systematyczne, pedanteryjne wykonywanie takich zadań może prowadzić do sukcesów zawodowych? Czy awans zawodowy jest sukcesem? Jak zauważa to Autorka takie sytuacje w etyce biznesu uznane są za osiągnięcie sukcesu zawodowego.

Ten fragment ocenianej pracy nie wyczerpuje zagadnienia. Autorka zbyt powierzchownie traktuje pracę zawodową jako wartość. Dlatego aksjologiczne aspekty nie stanowią dla Autorki przedmiotu zainteresowań. A szkoda!

Koszty sukcesu, jakie osoba musi ponieść w celu osiągnięcia sukcesu są przedmiotem interpretacji w punkcie 4 ocenianego rozdziału. Pojęcie kosztów pracy w ujęciu pedagogiki

pracy, szczególnie w jej ujęciu humanistycznym ma znacznie szerszą treść niż to dostrzega się w prakseologii czy ekonomii na które to względy badań powołuje się Autorka. Ogół obciążeń biopsychicznych składających się na koszty pracy obejmuje zarówno obciążenia dotyczące biotyčności, życia psychicznego jak i życia duchowego pracującego człowieka¹.

Autorka świadoma rozległości tej problematyki omawia najważniejsze rodzaje sytuacji trudnych w nawiązaniu do ich klasyfikacji podanej przez T. Tomaszewskiego. W mniejszym stopniu (na 2 stronach tekstu, tj. s. 77 do 79) przeprowadza interpretację problematyki trudności ludzi pracujących w korporacji. Czyni tak pomimo wcześniejszych deklaracji, iż pokonywanie trudności w pracy jest drogą do sukcesu zawodowego.

Czynniki sprzyjające osiągnięciu sukcesu (podrozdz. 5). Ten fragment pracy wskazuje na ogół tych zjawisk, które warunkują powstawanie wyników ocenianych jako sukces. Poczucie sukcesu ma wymiar psychologiczny, a jego kształtowanie zależy od treści pracy, jej organizacji (w tym rodzaju instytucji organizującej pracę np. korporacji jako organizacji uczącej się), warunków środowiskowych pracy, nagród uzyskiwanych w pracy, i to nie tylko wynagrodzenia, ale także innych rodzajów nagród prowadzących do osiągnięcia zadowolenia i satysfakcji z pracy. Autorka większość z tych czynników w tym podrozdziale omawia. Wskazuje także na znaczenie tzw. szkoleń w miejscu pracy, rolę mentoringu korporacyjnego (s. 83) oraz coachingu (s. 84) i tzw. zarządzania przez coaching (s. 86).

Ten fragment pracy – potwierdza wcześniejszą ocenę – w zbyt małym zakresie uwzględnia specyficzne cechy pracy w korporacji.

Rozdział drugi kończy *Przegląd badań dotyczących poczucia satysfakcji i sukcesów zawodowych odnoszonych przez Polaków* (podrozdz. 6).

Szeroka panorama omawianych wyników osiągniętych w dotychczas przeprowadzonych badaniach / prezentowanych wcześniej problemów nie pozwoliła Autorce na pogłębioną refleksję. W istocie ograniczyła się ona do skatalogowania wybranych publikacji omawiających interesującą ją problematykę. Wydaje się, że znacznie korzystniejszym byłoby dla potrzeb tej pracy zwrócenie uwagi na dotychczas w badaniach wykorzystywanych narzędziach badań. To pozwoliłoby Autorce na pełniejszą własną refleksję nad planowanymi badaniami własnymi, w tym na wybór metod i narzędzi badań.

Ocena rozdziału 3:

Psychospołeczne uwarunkowania sukcesu zawodowego

Na 16 stronach tego rozdziału Autorka omawia: *motywy wyboru zawodu* (podrozdz. 1); *Kwalifikacje i kompetencje zawodowe* (podrozdz. 2); *Motywacje pracy i osiągnięć zawodowych* (podrozdz. 3); *Aspiracje i plany zawodowe oraz doświadczenie* (podrozdz. 4).

Motywy wyboru zawodu (podrozdz. 1)

W tym fragmencie opracowania Autorka wskazuje na znaczenie motywacji w wyborze zawodu. Odwołując się do teorii J. Hollanda Autorka prezentuje relacje, jakie istnieją pomiędzy wybranymi typami osobowości zawodowej a cechami środowiska pracy (s. 98 i dalej). Ale już dalej analizy nie prowadzi. A pytaniem interesującym byłoby to, który z typów osobowości dominuje w populacji ludzi pracujących w korporacjach?

Kwalifikacje i kompetencje zawodowe (podrozdz. 2)

Problematyka zaprezentowana w tym fragmencie dotyczy istoty pojęć kwalifikacje, kompetencje oraz czynników warunkujących ich poziom. Odwołując się do prac T. Nowackiego i U. Jeruszki wskazuje na niejednoznaczność w interpretacji ich treści. Przywołując poziomy standardów kwalifikacji w opracowaniu S. Kwiatkowskiego i J. Woźniaka Autorka zupełnie **pomięła rozwiązania** proponowane w Polskich i Europejskich Ramach Kwalifikacji.

Wiadomo powszechnie, że kwalifikacje zawodowe ludzi pracujących w korporacjach są wyraźnie wyższe niż przeciętne. To ludzie o najwyższym ich poziomie zajmujący stanowiska specjalistów, menedżerów. W teorii przemian cywilizacyjnych określamy ich terminami: *pracownicy wiedzy* lub **kognitariusze** (czasem spotyka się określenie *białe kolnierzyki*).

Kompetencje wymagane przez korporacje Autorka przedstawiła bardzo krótko i w sposób nie pozwalający na dostrzeżenie specyfiki wymagań, jakie korporacje stawiają przyszłym pracownikom (s. 110). W konkluzji stwierdza, że *kompetencje osób pracujących w korporacji są zatem kompetencjami firmy* (s. 111).

Motywacje pracy i osiągnięć zawodowych (podrozdz. 3)

Co motywuje ludzi do pracy w korporacjach? Zapewne wybór tego miejsca i stylu pracy jest **uwarunkowany polimotywacyjnie**. Praca w korporacji ma wiele zalet. Ludzie cenią gratyfikacje, inni perspektywę trwałości zatrudnienia, jeszcze inni wiążą nadzieję na dalszy rozwój zawodowy. Korporacja stwarza możliwości wielokierunkowej aktywności zawodowej. Wyrażenie określone są strategie awansu zawodowego, możliwości

doskonalenia zawodowego, możliwość wykorzystania telepracy, zadaniowe rozliczenie czasu pracy itd.

Praca w korporacji nie jest wolna od wad. Na ile ich świadomość modyfikuje motywacje do wyboru tego miejsca pracy? *Motywacja osiągnięć*, jako motywacja do osiągania sukcesu, jest *pewnym procesem zachodzącym w świadomości, w wyniku którego pojawia się chęć robienia czegoś*. Z tego powodu warto dookreślić cechy wyróżniające osoby, które mają wysoki poziom motywacji osiągnięć (s.113). W dalszej części Autorka prezentuje katalog czynników wzbudzających motywację osiągnięć. Odwołuje się także do piramidy potrzeb A. Masłowa a dalej także F. Herzberga ukazując je w świetle sytuacji pracy (s. 115). Omawiany i oceniany fragment kończy tabela zawierająca katalog wskaźników motywacji osiągnięć, które w dalszych badaniach własnych Autorki będą wykorzystane.

Aspiracje i plany zawodowe oraz doświadczenie (podrozdz. 4)

Kontynuacją rozważań teoretycznych Autorki prowadzonych nad problemem motywacji osiągnięć jest podrozdział omawiający aspiracje i plany życiowe oraz doświadczenie (?) osób pracujących. Odwołując się do językowego rozumienia aspiracji za T. Nowackim wiąże to pojęcie z pojęciem ambicji osobowych i ambicji zawodowych, czyli *chęcią jak najlepszego spożytkowania własnych możliwości...* (s. 119). Prezentuje, i słusznie, katalog czynników warunkujących rozwój i poziom aspiracji (s.121). Teoretyczne odniesienia znajduje w teorii A. Roe oraz koncepcji J. Critesa.

Ocena rozdziału 4:

Metodologiczne założenia badań własnych

Rozdział o objętości 15 stron prezentuje: *Przedmiot i cel badań* (podrozdz. 1); *Problemy badań i hipotezy robocze*(podrozdz. 2); *Metodę, techniki i narzędzia badań* (podrozdz. 3); *Teren badań* (podrozdz. 4); *Charakterystykę badanych osób* (podrozdz. 5).

Rozdział metodologiczny strukturalnie poprawnie zbudowany zgodnie z regułami metodologii badań.

Cel główny i cele szczegółowe są poprawnie zwerbalizowane i wyraźnie korelujące z treścią trzech pierwszych rozdziałów dysertacji. Celem głównym – zgodnie z tytułem pracy doktorskiej – było określenie zależności między sukcesem zawodowym pracowników korporacji a wybranymi czynnikami psychospołecznymi. Dalsze ich wskazanie pozwala na werbalizację problemów szczegółowych. Owymi czynnikami są: *motywy wyboru zawodu i pracy w korporacji, orientacja na karierę zawodową, motywacja pracy i osiągnięć, aspiracje zawodowe.*

Przedmiotem zainteresowań badawczych uczyniła Autorka *sukces zawodowy pracowników korporacji* widziany poprzez pryzmat trzech zmiennych szczegółowych: 1) postrzegania wzoru człowieka sukcesu, 2) osobistego sukcesu zawodowego, 3) kosztów sukcesu zawodowego. Problemy szczegółowe i przez nie zmienne niezależne to czynniki psychospołeczne warunkujące możliwość uzyskania sukcesu. Każdy z wymienionych czynników był omówiony w odpowiednich podrozdziałach części teoretycznej pracy.

Zarówno problemy jak i hipotezy zostały poprawnie sformułowane. Katalog problemów szczegółowych obejmuje 11 problemów dopełnienia, z których zdecydowana większość ma charakter pytań dopełnienia rozpoczynających się od słów: *jaki jest?*

Poprawnie scharakteryzowano dwa wykorzystane badań własnych narzędzia. Kwestionariusz autorski dobrze koreluje z *testem kotwic Scheina*. Stosowane narzędzie jest obszerne. Jego struktura dobrze dopracowana z punktu widzenia poprawnie sformułowanych problemów szczegółowych.

Terenem badań byli pracownicy zatrudnieni w czterech korporacjach. W badaniach uczestniczyło 120 osób wybranych losowo, a przez to zróżnicowanych pod względem wyróżników socjogeograficznych (wiek, płeć, wykształcenie, znajomość języków obcych, itd).

Reasumując, przyjęty model metodologiczny badań i jego prezentacja w pracy doktorskiej są poprawne, dobrze dostosowane do specyfiki przedmiotu badań.

Ocena rozdziału 5:

Sukces zawodowy badanych pracowników korporacji

Rozdział liczy 14 stron tekstu. Obejmuje trzy podrozdziały. A oto niektóre uwagi wartościujące prezentowane treści.

Zgadzam się ze stwierdzeniem, że pojęcie *sukces nie jest dookreślonym pojęciem w literaturze*. Nie mogę jednak przyjąć stwierdzenia Autorki, że jest to *umiejętność dążenia w kierunku spełnienia swoich marzeń* (s. 139). **Sukcesem nie może być umiejętność**, ale jej opanowanie w jakichś swoistych sytuacjach zawodowych, lub z uwagi na jej złożoność i trudność, tak.

Jak stwierdza Autorka (s. 143) *wszystkie przeprowadzone analizy rzucają nowe światło na zagadnienie sukcesu zawodowego, dając podstawę do dalszych bardziej szczegółowych badań i analiz*.

Postrzeganie wzoru człowieka sukcesu (podrozdz. 1);

Pierwszy akapit tego podrozdziału wskazuje na odmienną interpretację pojęcia sukces. Autorka pisze za Z. Zinglarem, iż **sukcesem jest znalezienie równowagi** pomiędzy różnymi formami aktywności i powinnościami człowieka (s. 139). To prawda, że jest to wielka trudność. Wskazują na to liczne teorie próbujące wyjaśnić te trudności (np. teoria WBL). Ale w przypadku tej pracy zapewne nie o to chodzi.

Wzór osoby osiągającej sukcesy, to wyobraźniowy model właściwości charakteryzujących osobę, która ma potencjalne możliwości osiągnięcia sukcesu. Świadomość takiego wyobraźniowego wzoru może być czynnikiem regulującym postępowania człowieka dążącego do osiągnięcia sukcesu. W badaniach Autorka poprosiła badane osoby o określenie znaczenia cech podanych w katalogu 10 cech wskazanych dla skonstruowania wzorca osoby sukcesu (s. 139).

Wyniki badań Autorki w tym zakresie są interesujące. Ich interpretacja, miejscami przesyciona liczbami i procentami, jest poprawna. Wnioskowanie na podstawie zebranych danych rozważne i poprawne. Nie spieszy się Autorka ocenianej pracy do daleko idących uogólnień. Jednak stwierdza, że człowiekiem sukcesu jest *każdy kto cieszy się prestiżem i szacunkiem* (s. 142); a dalej także: *wytrwałością, cierpliwością i zaangażowaniem* (s. 144).

Osobisty sukces zawodowy badanych (podrozdz. 2)

Indywidualizowany zbiór cech ważnych dla danej pracy zawodowej to zdaniem Autorki osobisty sukces zawodowy (s. 144). Czy taka deklaracja znajduje w tekście dalsze rozwinięcie i uzasadnienie? Nie, nie znajdujemy tegoż rozwinięcia.

Badani pracownicy mają dużą trudność w określeniu swojego sukcesu. Czy miał on miejsce? Czy rzetelne wykonywanie zadań pracy jest sukcesem. Zapewne trudność badanych wynika z dużej dynamiki jaka dotyczy realizowanych przez nich zadań koniecznych do opracowania zadanego projektu. Wszak praca w korporacjach to praca w zespołach realizujących określony projekt.

W tym podrozdziale Autorka przeprowadza także analizę i wnioskowanie statystyczne na bazie uzyskanych wyników badań. Interesującym jest dla mnie to, czy już teraz po wykonaniu tych analiz Autorka ma poczucie tego, że określiła wystarczająco dobrze oczekiwaną i badaną zależność. Zastosowane narzędzia statystyczne: test statystyczny Chi kwadrat oraz analiza kanoniczna prowadzą do szczegółowych i zróżnicowanych wniosków statystycznych. Warto zauważyć, że **korelacja kanoniczna** to procedura szacowania związku

niedzielnymi. W szczególności, **analiza** ta umożliwiła Autorce badanie związku między dwoma zmiennymi.

Bez ich sensownego uporządkowania otrzymanych wielkości statystycznych przydatność takich analiz jest znikoma. Uwaga powyższa może być powtarzana przy ocenie każdej następnej zależności, jakie prowadziła Autorka ocenianej pracy.

Koszty sukcesu zawodowego badanych (podrozdz. 3).

Koszty pracy, w ujęciu humanistycznej pedagogiki pracy, obejmują ogół obciążeń biopsychoduchowych pracującego człowieka. Wszak obecnie pracuje *cały człowiek*. Praca w korporacjach jest pracą specyficzną pod niemal każdym względem. Stąd obciążenie pracą, koszty osobowe pracy, są wysokie. Czy w tych warunkach można osiągać sukcesy w pracy? Czy tymże sukcesem będzie osiągnięcie kompetencji w utrzymaniu równowagi pomiędzy czasem i aktywnością zawodową a czasem i aktywnością poza pracą w korporacji?

Szeregując kosztowne czynniki pracy badani wybierali te spośród 10 wskazanych, które w ich odczuciu są najistotniejsze. Okazuje się, że systematyczna rywalizacja oraz presja czasu to zdaniem badanych najbardziej obciążające walory pracy. Przy braku wsparcia ze strony współpracowników czy kierowników znaczenie tych czynników w kosztach jest większe (s. 152).

Ocena rozdziału 6:

Czynniki psychospołeczne sukcesu zawodowego badanych

Na 32 stronach tekstu Autorka w nawiązaniu do części teoretycznej omawia: problemy motywacji wyboru miejsca pracy, motywację osiągnięć zawodowych, orientację wobec kariery i aspiracje zawodowe badanych.

Motywy wyboru zawodu i pracy w korporacji (podrozdz. 1) Autorka określała drogą samooceny dokonywanej przez badanych. Spośród 11 czynników wybierali te, które w ich ocenie miały największy wpływ na podejmowane decyzje zawodowe. Co piąty badany wskazuje na zaradność życiową. Wielu badanych wskazuje także na znaczący wpływ pochodzenia społecznego, posiadanej wiedzy, kwalifikacje i umiejętności.

Pytani o to, co decydować powinno o wyborze zawodu wielu badanych (25.8%) stwierdza, iż jest nią *możliwość szybkiego awansu* (s. 155). W relacji do tego wyniku pozostaje to, że podstawowym motywem zatrudnienia w korporacji było *interesujące stanowisko*. Zapewne ciekawym byłoby dopowiedzenie co oznacza zwrot *interesujące stanowisko* skoro w dalszych analizach zauważają się, że badanie nie uważają ani snobizmu, ani odpowiednio wysokiej gratyfikacji za ważne czynniki motywacji (s. 157).

Doświadczenie wynoszone z codziennej pracy w korporacji jest podstawą do stwierdzenia przez połowę badanych, iż ponownie decyzji o pracy w korporacji by nie podjęli (s. 160).

Analizy statystyczne prowadzone według wcześniej wskazanego modelu potwierdzają istnienie badanych zależności.

Orientacje wobec kariery badanych pracowników korporacji (podrozdz. 2). Pojęcie orientacji nie jest do końca jednoznacznie rozumiane. Zwykle uznaje się, że są to niepełne w ujęciu strukturalnym postawy wobec czegoś. Słusznie więc Autorka sięga do standaryzowanego narzędzia badań jakim jest *Test Kotwic Scheina*. Bada on to, którą z ośmiu kotwic badany preferuje. Możliwość istnienia orientacji wielowymiarowej oznacza wybór kilku kotwic jako ważnych w konkretnym przypadku.

Szeroko prowadzona analiza statystyczna wyników każdego z wymiarów orientacji (10 stron tekstu) pozwala na konkluzję, że praca wykonywana w korporacji jest dla tych pracowników ważna, wymagająca dużej ilości czasu, sprawiająca trudności w znajdowaniu równowagi pomiędzy czasem pracy a czasem poza pracą. Wskazują, że każdy człowiek poza pracą zawodową musi mieć tzw. życie prywatne, rodzinne, czas na rozwijanie zainteresowań itd. (s. 170).

Motywacja pracy i osiągnięć zawodowych (podrozdz. 3) jest zapewne ważnym czynnikiem w dążeniach do osiągania sukcesów w każdej dziedzinie aktywności człowieka. Wyniki badań zestawione przez Autorkę w – niewiele znaczących poznawczo – wykresach (np. s. 171) dokumentują znaną badań X. Gliszczyńskiej (rok wydania tej pracy to 1981!!!) tezę że mamy w takich przypadkach zjawisko polimotywacji.

Jak pisze J. Rejkowski: *Motywacja jest procesem regulacji, sterującym czynnościami jednostki tak, aby zostały doprowadzone do określonego efektu, którym może być zmiana w społecznym lub fizycznym stanie rzeczy bądź zmiana w samym sobie, a także zmiana swojego położenia fizycznego lub społecznego*². Motywacja jest charakteryzowana przez takie właściwości, jak **siła dążeń i kierunek dążeń**.

Siła dążenia to większa lub mniejsza zdolność do wyłączenia konkurencyjnych dążeń, czyli stopień, w jakim jakieś dążenie kontroluje zachowanie. Dążenie jest tym silniejsze, im trudniej jest skłonić jednostkę do zmiany kierunku podjętej działalności. Im silniejsze dążenie,

² J. Rejkowski, *Procesy emocjonalne, motywacja, osobowość*. Warszawa PWN 1992.

tylko większa szybkość i siła reakcji oraz zdolność do wysiłku. Natomiast **kierunek dążeń** to wskazanie celu bądź stan podmiotu, ze względu na który dane cele były wybierane.

W badaniach Autorka podała 14 wybranych czynników wpływających na motywację do pracy. Wyniki badań potwierdzają wyżej sformułowane sądy. Polimotywacyjny charakter decyzji i poziomu zaangażowania w pracy opiera się na aspektach materialnych pracy, jak i czynnikach niematerialnych stanowiących dodatkowe gratyfikacje z pracy, wysiłek oraz zaangażowanie skorelowane z odpowiednio wysokim wynagrodzeniem. Przeprowadzone w pracy analizy i wnioskowanie statystyczne (15 stron tekstu!) potwierdza istnienie zależności statystycznie istotnych w odniesieniu do płci, pochodzenia, wieku, miejsca zamieszkania, doświadczenia pracy w wielu miejscach (także poza korporacjami), kierunkiem ukończonych studiów itd.

Wielość nagromadzonych danych statystycznych utrudnia wnioskowanie i uogólnienia.

Aspiracje zawodowe badanych pracowników korporacji (podrozdz. 4).

Aspiracje życiowe i zawodowe człowieka są czynnikami w wyrazisty sposób regulującym jego postępowania w długim okresie czasu. W badaniach prowadzonych przez Autorkę dysertacji ankietowani mieli do wyboru dziewięć kafeterii odnoszących się do możliwych sytuacji kształtujących aspiracje. Z tego katalogu mieli wybrać 3 najważniejsze z ich zdaniem. Blisko 40% badanych uznała, że zdobycie wyższego stanowiska w miejscu pracy jest dla nich najważniejsze. Obok tego pojawiło się podnoszenie swojego wykształcenia (ponad 17%), wyższe dochody i rozwój zainteresowań (po 9%).

Wyniki badań wskazują, że badani zrozumieli szybko, iż korporacja rządzi się swoimi prawami i nie może pracownik w niej zatrudniony starać się walczyć z „wiatrakami”. Zamiast walki z systemem, zawaleczyć powinien **o siebie i swój czas wolny**. Wtedy będzie się pracowało zdecydowanie lepiej i efektywniej.

Wiele frustracji i niezadowolenia z pracy w korporacji wynika również z tego, że pracownicy, czują się nie doceniane. Pracują ponad swoje siły oczekując poklasku, a gdy on się nie pojawia, są rozczarowane. Pracując korporacji człowiek nie może zapominać, że niemal z automatu **zabierana jest mu jego wolność**. Stąd w pytaniu o dalsze plany zawodowe. Zdobycie wyższego wynagrodzenia i awans zawodowy to podstawowe cele pracy ludzi w korporacji. Analizy statystyczne prowadzone przez Autorkę wykazują istnienie znaczących statystycznie zależności między uwzględnianymi w analizach zmiennymi.

Możliwości rozwoju pracowników korporacji są duże, ale jednak ograniczone. Prędzej czy później ambitne osoby sięgają tzw. *szklanego sufitu*, czyli pojawia się moment, w którym

firma nie może już nam zbyt wiele zaoferować. Ciągła praca w biegu, pod wpływem czasu i stresu nie sprzyja efektywności, a przynosi wręcz odwrotny skutek. Pokazują to wyniki badań wypalenia zawodowego. *Burnout*, to choroba cywilizacyjna XXI wieku, dotyka już co czwartego Polaka. Im większa firma, tym wyższe prawdopodobieństwo wypalenia jej kadry.

Ocena rozdziału 7:

Analiza zależności między zmiennymi – weryfikacja hipotez

Rozdział o objętości 25 stron prezentuje wyniki analiz ilościowych pogrupowane zgodnie z przyjętymi hipotezami roboczymi. Autorkę interesowały relacje pomiędzy *sukcesem zawodowym pracowników korporacji a:* (podrozdz. 1) *ich motywami wyboru pracy w korporacji;* (podrozdz. 2); *ich orientacjami wobec kariery;* (podrozdz. 3) *ich motywacją pracy i osiągnięć zawodowych;* (podrozdz. 4) *ich aspiracjami zawodowymi.*

Rozdział ten prezentuje szczegółowe analizy statystyczne dotyczące zależności wcześniej opisanych zjawisk od zmiennych niezależnych określonych w rozdziale 4 (metodologii badań własnych).

Nie widzę potrzeby szczegółowego opisu prowadzonych analiz statystycznych – obejmują one 38 stron tekstu – z tego powodu, iż prowadzony jest on według jednego przyjętego przez Autorkę modelu wnioskowania. Nie podejmuję także próby kontroli poprawności merytorycznej poszczególnych obliczeń parametrów statystyki. Stosowane w tym przypadku technologie informacyjne i systemy statystyki dla psychologów i socjologów (np. *IBM SPSS Statistics 24*) wymagają tylko pewnej wprawy w ich wykorzystywaniu. Odnosi się on do wyróżnionych w tytułach podrozdziałów zjawisk, czyli relacji pomiędzy sukcesem zawodowym a motywacją, aspiracjami, czy orientacjami zawodowymi. Poprowadzony jest więc standardowo. Każdy fragment rozdziału kończą wnioski dotyczące potwierdzenia hipotezy statystycznej na określonym poziomie ufności.

Inne uwagi dotyczące pracy

Pod względem edytorskim praca przygotowana mało starannie. Lektura dysertacji ukazała strony ze zbyt dużą liczbą błędów edycji, brakami liter, przestawieniem liter w słowach, złą interpunkcją i nagminne pisanie w wyliczeniach po cyfrze z kropką małą literą. Wiele z tych usterek zaznaczyłem bezpośrednio w tekście ocenianej pracy.

Ponadto trafiają się niedokładności stylistyczne i językowe; w wielu miejscach ocenianej pracy stwierdziłem mieszanie pojęć *ilość* i *liczba*; *spośród* czy *z pośród*; *nie mniej* czy *niemniej* ???

W kilku przypadkach stwierdziłem niezgodność przypisów z zestawieniem bibliograficznym. Z jednej strony w wykazie brakuje prac przywołanych w tekście (np. M. Szumiński 2003, s. 30 pracy; s. 34; powołanie na pracę M. M. Suchara (2010) w bibliografii jest praca tegoż Autora z roku 2003); z drugiej strony w zestawieniu bibliograficznym są prace, na które Autorka w tekście się nie powołuje.

OGÓLNA OCENA

W podsumowaniu pracy Autorka w nawiązaniu do celu podstawowego dysertacji wskazuje na dowiedzione w analizach istnienie hipotetycznie zakładanych zależności. Postuluje także prowadzenie podobnych badań w innych grupach zawodowych. Zapewne interesującymi dla teorii pedagogiki pracy byłyby takie badania. Sądzę, że osadzenie podejmowanej problematyki badań w aksjologii i założeniach psychologii pozytywnej osób pracujących byłoby ważnym i nowym spojrzeniem na pracującego człowieka.

Podsumowując ocenę poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów dysertacji pragnę stwierdzić, iż praca przesłana mi do oceny jest wykonana poprawnie i zasługuje na pozytywną ocenę.

KONKLUZJA

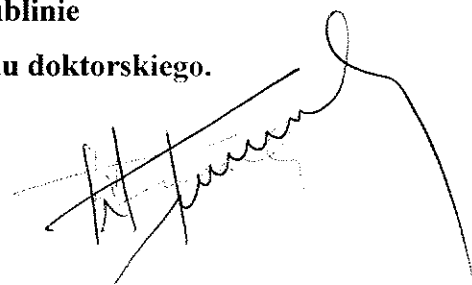
Ostateczna ocena opiniowanej pracy doktorskiej dotyczy trzech jej wymiarów:

- *Oryginalności rozwiązania problemu naukowego:* praca podejmuje ważną dla teorii i praktyki pedagogicznej problematykę. Przyjęty do jego rozwiązania model metodologiczny jest **oryginalnym rozwiązaniem Autorki**.
- Oceniana praca *wskazuje na dobre opanowanie wiedzy teoretycznej z pedagogiki pracy:* jakość opracowania części teoretycznej pracy, pod względem językowym, edytor-
skim, wykorzystanie poprawnie licznych przypisów i cytatów jest podstawą do stwierdzenia **dobrego rozpoznania przez Autorkę teoretycznych podstaw pedagogiki pracy**.
- Poprawne opracowanie koncepcji badań; właściwa prezentacja wyników badań; niejednokrotnie niepełna interpretacja tych wyników i zależności między wyodrębnionymi zmiennymi są dobrymi, pozytywnymi przesłankami do stwierdzenia, iż Autorka opanowała **podstawowe kompetencje metodologii badań pedagogicznych**. To wskazuje także na *umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez kandydatkę do stopnia naukowego doktora*.

Biorąc pod uwagę wymienione **zalety teoretyczne, empiryczne i aplikacyjne** ocenianej dysertacji pragnę w konkluzji stwierdzić, że przedstawiona mi do oceny **praca doktorska Pani magister Anny Lada** pt. *Korelaty psychospołeczne sukcesu zawodowego pracowników korporacji* wykonana pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Ryszarda Bery **spełnia warunki określone w Ustawie** z dnia 24 marca 2003 roku o stopniach i tytule naukowym (art. 13 D.U. Nr 65 z późniejszymi zmianami).

W związku z tym

wnoszę o przyjęcie niniejszej dysertacji i uprzejmie proszę Radę Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu M. C. Skłodowskiej w Lublinie
o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Jurek', written over a horizontal line.

Rzeszów 20 maja 2018 roku