

dr hab. Izabela Warwas, prof. UŁ
Kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej
Uniwersytet Łódzki

Łódź, 19.05.2023

Recenzja

rozprawy doktorskiej autorstwa mgr **Magdaleny Simkowskiej-Gawron** pt. **„Impact of career advancement on work-life balance – gender differences”**, przygotowanej pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Grażyny Wieczorkowskiej-Wierzbińskiej oraz promotora pomocniczej dr Anny Kuźmińskiej

Podstawa sporządzenia recenzji

Recenzja została przygotowana na podstawie pisma Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Warszawskiego sporządzonego w dniu 06.04.2023 roku. Prof. dr hab. Grzegorz Karasiewicz zwrócił się do mnie o sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej autorstwa mgr Magdaleny Simkowskiej-Gawron pt. „Impact of career advancement on work-life balance – gender differences”, na podstawie przepisów zawartych w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.) oraz w przepisach rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. z 2018 r. poz. 261).

Trafność doboru problematyki i tematu rozprawy

Recenzowana dysertacja podnosi problematykę związaną z równowagą między życiem prywatnym a pracą w kontekście awansu i sukcesu zawodowego. Tematyka ta całkowicie wpisuje się w rozwijane we współczesnym dyskursie zarządzania zasobami ludzkimi kwestie i mieści się w obszarze zainteresowań nauk o zarządzaniu i jakości. Poruszana tematyka jest aktualna i jej znaczenie rośnie wobec zmian zachodzących na rynku pracy i w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Tytułowa problematyka lokuje się ponadto w dyscyplinie naukowej ekonomii i finansów z uwagi na ekonomiczne konsekwencje przesunięcia generacyjnego, potencjalne transformacje na rynku pracy i zmiany kapitału ludzkiego.

Wśród pracowników o wysokim statusie, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, realizacja kariery zawodowej może znacząco wpływać na wiele sfer życia, w tym mogą pojawiać się zaburzenia równowagi między życiem prywatnym a pracą. Interesujące poznawczo, ale też mogące posiadać wymiar aplikacyjny jest przeanalizowanie tych procesów wśród kobiet i mężczyzn oraz reprezentantów różnych pokoleń.

W świetle powyższego oceniam, że temat dysertacji jest adekwatny i wpisuje się w wymagania stawiane rozprawom doktorskim z wykorzystaniem wglądu naukowego zarządzania i jakości.

Ocena struktury, kompletności i formalnych aspektów pracy

Oceniana dysertacja „Impact of career advancement on work-life balance – gender differences” autorstwa mgr Magdaleny Simkowskiej-Gawron zawarta jest łącznie na 152 stronach oraz wykorzystuje ponad 250 pozycji literatury przedmiotu¹. Literatura jest obszerna, w zdecydowanej większości bardzo dobrze dobrana i jednocześnie zaświadcza o ilości pracy, która musiała zostać wykonana w trakcie przygotowania tej rozprawy.

Dobór ten gwarantuje przegląd piśmiennictwa w języku angielskim. Autorka wykorzystowała zaledwie kilka pozycji literaturowych w języku polskim. Najczęściej są to artykuły w renomowanych czasopismach. Wśród wykorzystanych dzieł w mniejszości pozostają książki

¹ Ponieważ literatura nie została przez Doktorantkę ponumerowana, w recenzji podana jest orientacyjna liczba wykorzystanych źródeł



oraz opracowania takich instytucji jak: Eurofound, European Institute for Gender Equality, International Labour Organization.

Przywoływane przez Doktorantkę publikacje w mojej ocenie dobrze oddają aktualny stan wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy, zagadnienia równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz postrzegania konsekwencji awansu zawodowego przez osoby różnej płci i prezentujące różne pokolenia.

Przedłożona do recenzji rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny. Składa się z wprowadzenia, czterech rozdziałów, bibliografii oraz spisów rycin i tabel. Na kilkunastu ostatnich stronach pracy zawarte zostały trzy załączniki: (1) *Attachment 1: Study B: WLB change correlates*; (2) *Attachment 2: Study C: Home and job engagement*; (3) *Attachment 3: Study D: Gender – Career stereotype strength*. Struktura jest czytelna i właściwa dla tego typu opracowań. Zakres tematyczny tworzy spójną i logiczną całość.

We wprowadzeniu Autorka przedstawia charakterystykę i kontekst problematyki podjętej w dysertacji, wybrane definicje przedmiotu oraz stawia cel pracy. Wprowadzenie poprzedza opis struktury rozprawy, w tym podjętych przez Doktorantkę badań. Część wprowadzającą zamyka opis sposobu edycji pracy, co warto odnotować na plus jako niezbyt często występujący komponent prac doktorskich.

Część teoretyczna (*Literature background of the theoretical model used*) zaprezentowana została na pięćdziesięciu stronach. W sekcji pierwszej Autorka opisała rodzaje, wymagania i wyzwania pracy a także psychospołeczne zagrożenia pojawiające się w miejscu pracy. Kolejno Autorka podjęła się scharakteryzowania pracy menedżerskiej i opisanie jej istoty oraz konsekwencji przeciążenia pracą. Sekcję tę kończy prezentacja podejść do postrzegania sukcesu zawodowego, w tym jego predyktorów i implikacji. Autorka właściwie przywołuje teorię dysonansu poznawczego i teorię sprawiedliwości. Całościowa ocena tej części jest pozytywna.

W części drugiej rozdziału teoretycznego Doktorantka nakreśliła kluczowe zmiany zachodzące na rynku pracy; transformację sposobów pracy, w tym jej projektowania i organizacji; funkcjonowanie systemów pracy wysoce efektywnej; informatyzację i digitalizację oraz



wirtualizację pracy. Na uwagę zasługuje pochylenie się przez Doktorantkę nad rozległymi konsekwencjami opisywanych zmian, co stanowi podbudowę i wprowadzenie do zagadnienia prezentowanego w sekcji trzeciej. W części tej Autorka dość szczegółowo przedstawiła ramy teoretyczne zjawiska work-life balance (WLB), przytoczyła konceptualizacje tego konstruktu dokonane przez wielu autorów oraz negatywne i pozytywne skutki. Odwołanie się Doktorantki do teorii ról, teorii alokacji zasobów i dopasowania osoby do środowiska/otoczenia jest zasadne. W tym fragmencie pracy Autorka pokazuje konsekwencje zaburzenia równowagi między pracą a domem, a także skupia się na różnicach w omawianym zakresie w odniesieniu do osób mających różny status zawodowy, przywołując również wyniki badań. Na pochwałę zasługuje uwzględnienie w rozważaniach zależności między WLB a wynikami związanymi z pracą i wynikami, które nie są związane z pracą. Jak Autorka zauważa, znajomość tych zależności może być przydatna w kształtowaniu strategii na płaszczyźnie indywidualnej, organizacyjnej i ogólnokrajowej. W tych płaszczyznach pojawiają się zarówno negatywne konsekwencje braku równowagi, jak i korzyści z jej istnienia.

W tej sekcji Autorka właściwie odniosła się do teorii ról płciowych, zwracając uwagę na tradycyjnie uwarunkowaną odmienną pomiędzy kobietami i mężczyznami w godzeniu różnych ról społecznych. W tym miejscu Doktorantka przedstawia generacyjne różnice w doświadczaniu WLB, opierając się na potrzebach i oczekiwaniach reprezentantów Baby Boomers, generacji X i Millenialsów. Jest to bardzo wartościowy fragment recenzowanej rozprawy.

Czwarta część obejmuje wielowątkowe zmiany społeczne obserwowane w kontekście ról zawodowych kobiet i mężczyzn, w tym sytuację na rynku pracy. Autorka przedstawiła wyniki badań dotyczące nierówności płci czy zmian wynikających z pandemii COVID 19.

Podsumowując, część teoretyczna dysertacji wystarczająco uzasadnia podjęcie tematu badań, dostarcza ram teoretycznych i tworzy solidny fundament dla badań empirycznych Doktorantki.

Rozdział drugi (*Methods and objectives of the empirical part*) referuje podstawy metodologiczne zaprojektowanych i przeprowadzonych badań. Przyjęta w rozprawie metodologia opracowana została przez G. Wieczorkowską – Wierzińską. Paradygmat badań



w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi został szczegółowo i wyczerpująco zaprezentowany. Narracja w tej części pozwala zapoznać się z warsztatem metodologicznym i podejściem badawczym Doktorantki oraz uwarunkowaniami wyboru metod badawczych. Autorka w tej części dokonała operacjonalizacji zmiennych, przywołała cel główny badań, wymieniła i krótko scharakteryzowała etapy postępowania badawczego a także zaprezentowała hipotezy.

Rozdział trzeci zawiera wyniki uzyskane w badaniach. Zostały one przedstawione wokół trzech postawionych hipotez badawczych. To jest bardzo dobry zabieg. Wyróżnienia wymaga eksperymentalna procedura pomiaru posługiwania się stereotypami ról płciowych („Adam i Ewa”). Rozdział trzeci należy rozpatrywać łącznie z rozdziałem drugim.

Dysertację zamyka rozdział czwarty zawierający dyskusję uzyskanych wyników, ograniczenia przeprowadzonych analiz oraz kierunki dalszych badań. Doktorantka na wstępie przedstawiła ograniczenia przeprowadzonych badań, następnie najważniejsze ustalenia dla każdego z pięciu, wymienionych już wcześniej, zadań badawczych.

Uwagi o charakterze polemicznym

Zakres tematyczny ocenianych rozdziałów jak i układ rozprawy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Nasuwają się pewne uwagi krytyczne o charakterze polemicznym:

- 1) w badaniu C (na temat Home management), znalazło się pytanie o to „w jaki sposób było zorganizowane życie w twoim domu” oraz padło tam stwierdzenie, że ktoś musiał „ogarniać” całość. Zastanawiam się czy takie potoczne określenie licuje z badaniami tego typu.
- 2) Badania obejmowały studentów, pracowników wywodzących się z różnych pokoleń w Polsce i Wielkiej Brytanii. Czy są jakieś ograniczenia w porównywaniu wyników dla obywateli tych dwóch krajów?



- 3) We fragmencie rozprawy dotyczącym przebiegu badania oraz testowania hipotez Doktorantka szczegółowo, wręcz drobiazgowo przedstawia wykonane analizy statystyczne, przywołuje przykłady testów. Zastanawiam się, czy nie warto byłoby części z tych informacji umieścić w aneksie.
- 4) Doktorantka praktycznie nie przywołuje badań prowadzonych na temat WLB w Polsce, nie wskazując jednoznacznie, że takich badań po prostu brakuje albo ich zakres odbiega od osi tematycznej rozprawy. A może jest jeszcze inny powód?
- 5) Jak Doktorantka pisze w końcowej części pracy, WLB jest wielowymiarową koncepcją, która obejmuje równoważenie różnych aspektów życia, takich jak praca, rodzina i życie osobiste. Dlatego też do badania WLB niezbędne jest kompleksowe i wielowymiarowe podejście. Wiąże się to również z zastosowaniem zarówno podejścia jakościowego, jak i ilościowego. Czy zatem nie było warto w jakiś sposób włączyć do analizy te wywiady, które zostały już przeprowadzone?
- 6) W części trzeciej rozprawy Doktorantka wskazuje na użyteczność wiedzy na temat WLB w odniesieniu do jednostek, organizacji i decydentów. Jednak w rozprawie nie znalazły się żadne rekomendacje kierowane do kierowników i liderów, menedżerów personalnych, trenerów czy konsultantów biznesu. Czy udałoby się takie rekomendacje wyprowadzić?

Uzasadnienie oceny dysertacji

Bardzo wysoko oceniam metodykę badań zastosowaną w przedłożonej do recenzji pracy doktorskiej. Dobór metod badawczych do sformułowanych problemów i hipotez badawczych jest trafny, zarówno mam tu na myśli reanalizę, jak i badania własne.

Celem rozprawy doktorskiej było zbadanie związku sukcesu zawodowego z satysfakcją z równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym wśród pracowników o wysokich kompetencjach, w tym piastujących stanowiska kierownicze. Cel ten w moim przekonaniu został osiągnięty.



Autorka sformułowała trzy hipotezy (str. 71 rozprawy). W pierwszej zakładała, że większy sukces zawodowy kobiet nie przekłada się na niższe zaangażowanie w obowiązki domowe, a w szczególności w prowadzenie domu. Hipoteza druga odnosi się do ponoszenia wyższych kosztów sukcesu zawodowego przez kobiety, co wiąże się z ogólną niższą oceną równowagi WLB, dobrostanu emocjonalnego oraz stanu zdrowia. W hipotezie trzeciej Doktorantka antycypowała, że mężczyźni mają stereotypowe wyobrażenia na temat różnic płciowych w kontekście utrzymywania WLB. Oceniam, że hipotezy zostały postawione właściwie i znajdują oparcie w otwierającym rozprawę przeglądzie teorii, koncepcji i wynikach przytoczonych badań.

Pewną konsternację może budzić przywoływanie przez Doktorantkę kilku wywiadów pogłębianych z kobietami „sukcesu”. Są one wspomniane zarówno we wprowadzeniu, jak i w części opisującej metodykę badań a także we fragmentach omawiających wyniki badań (na stronie 109 Doktorantka wspomina o 28 wywiadach). Z tych wywiadów, które zostały przerwane w okresie pandemii Doktorantka wyciąga wnioski. Nie znalazłam jednak ani jednego cytatu na poparcie wniosków, że bardziej wartościowe będzie odejście od metod jakościowych na rzecz ilościowych, albo założona próba badawcza wymaga zmiany. Ten aspekt wymaga moim zdaniem doprecyzowania.

Sumując, Doktorantka posiada umiejętność samodzielnego formułowania i rozwiązywania problemów badawczych a jej świadomość metodologiczna jest wysoka. Ponadto Doktorantka wykazuje się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie, a przede wszystkim wiedzą specjalistyczną w badanym obszarze.

Empiryczna część pracy jest spójna z częścią teoretyczną. Wyniki badań zostały jasno przedstawione i opatrzone komentarzem. Autorka w dojrzały sposób zaprezentowała ograniczenia badań własnych oraz nakreśliła dalsze kierunki badań

Przeprowadzona analiza i ocena treści recenzowanej rozprawy mgr Magdaleny Simkowskiej-Gawron pozwala na stwierdzenie, że stanowi ona wartościowe i oryginalne studium na temat równowagi między pracą a życiem. Rozprawa doktorska odznacza się nowatorstwem i stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Doktorantka wykazała się wiedzą teoretyczną



w dziedzinie nauk społecznych, umiejętnościami projektowania badań i ich realizacji zgodnie ze standardami obowiązującymi w badaniach naukowych. Przedłożona przez nią rozprawa doktorska wykazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Do głównych walorów recenzowanej rozprawy doktorskiej można zaliczyć:

- Logiczną strukturę pracy opartą na bogatej literaturze przedmiotu oraz badaniach własnych, uporządkowanych zgodnie z etapami badań;
- Wybór tematu pracy z uwagi na jego aktualność i znaczenie;
- Adekwatny wybór i zastosowanie metod statystycznych, świadczący o przygotowaniu Doktorantki do interpretacji badań ilościowych;
- Poprawne przygotowanie i przeprowadzenie badań empirycznych;
- Wniesienie wkładu w poszerzenie wiedzy na temat wpływu kariery zawodowej na WLB.

Wniosek końcowy

Przeprowadzona ocena formalna, metodyczna i merytoryczna pracy doktorskiej pt. „Impact of career advancement of work-life balance – gender differences” autorstwa mgr Magdaleny Simkowskiej-Gawron prowadzi do pozytywnej konkluzji.

Podsumowując, stwierdzam, że rozprawa doktorska Pani mgr Magdaleny Simkowskiej-Gawron spełnia wymagania stawiane w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1789 z późn. zm.) oraz w przepisach rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. z 2018 r. poz. 261), a także wymogi stawiane



pracom doktorskim w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Wnoszę zatem o jej przyjęcie i dopuszczenie do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Matele Wójcik'.