



Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi

dr hab. Anna Rakowska, prof. nadzw.

Recenzja rozprawy doktorskiej pt. **Kształtowanie równowagi praca-życie pozazawodowe w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu sektora bankowego** przygotowanej przez mgr. Marię Magdalenę Gulewicz pod kierunkiem naukowym prof. zw. dr hab. inż. Marii Wandy Kopertyńskiej.

Podstawą formalną do sporządzenia recenzji była uchwała Rady Wydziału Zarządzania, Informatyki i Finansów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 07.02.2019, oraz pismo od Pani Dziekan Prof. dr hab. Ewy Stańczyk-Hugiet z dnia 19.02. 2019 powierzające sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej.

1. Ogólna charakterystyka rozprawy

Recenzowana praca doktorska mieści się w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu, liczy 238 stron tekstu. Na pracę składają się: Wstęp, sześć rozdziałów, wnioski końcowe, bibliografia, spis tabel, wykresów i rysunków, załącznik. Zestawienie literatury zawiera ponad 300 pozycji, są to pozycje książkowe oraz artykuły w języku polskim i angielskim. Większość z opracowań została opublikowana w okresie ostatnich dziesięciu lat. Literaturę oceniam jako dobrze dobraną do podjętej problematyki.

Strukturę pracy oceniam jako jest prawidłową. We wstępie określono problem badawczy, cele, oraz zakresy pracy. Wywód prowadzony jest logicznie, w kierunku zmierzającym do realizacji celu ogólnego i celów szczegółowych. Treść pracy jest zaprezentowana w sposób zrozumiały. W każdym rozdziale są wprowadzenia i podsumowania, a tabele i rysunki dopełniają prezentację treści. Generalnie formalna strona pracy jest prawidłowa. Wprawdzie występują pewne nieodciągnięcia formalne i stylistyczne, jednakże nie rzutują one na ogólnie pozytywną ocenę tej rozprawy.

2. Trafność wyboru i oryginalność problemu badawczego

Problematyka związana równowagą między pracą zawodową a życiem prywatnym od lat cieszy się dużym zainteresowaniem badaczy. W szczególności od lat 90. w kontekście poszukiwania czynników determinujących zaangażowanie pracowników. Kwestia równowagi praca-życie jest także podejmowana w obszarze zarządzania różnorodnością zasobów ludzkich, co narzucają zmiany demograficznymi na rynku pracy.



Zaprezentowany problem badawczy jest istotny zarówno z punktu widzenia poznawczego, jak i praktycznego. Praca dotyczy pracowników sektora bankowego, co dodatkowo uzasadnia wybór problemu badawczego. Przed bankami stoją ogromne wyzwania związane z rosnącą konkurencją ze strony dużych firm technologicznych, a kurczące się przychody z tradycyjnych usług wymuszają uruchamianie nowych źródeł dochodów. Z tej perspektywy podjęty problem badawczy jest aktualny i ważny. Wprawdzie w literaturze anglojęzycznej można znaleźć publikacje badawcze o tej problematyce, tak w polskiej literaturze przedmiotu dominują publikacje teoretyczne, a publikacje badawcze są nieliczne, co świadczy o oryginalności podjętego problemu.

3. Ocena celów i metodyki prowadzenia badań

Celem rozprawy jest identyfikacja, analiza, i diagnoza równowagi-praca życie pozazawodowe pracowników sektora bankowego oraz rozpoznanie instrumentów kształtujących tę równowagę w aspekcie społecznej odpowiedzialności biznesu. O ile jasne jest co jest zamierzeniem Doktorantki, tak mając na uwadze zastosowaną terminologię trafniejsze byłoby: „Ocena postrzegania równowagi między pracą zawodową a życiem pozazawodowym przez pracowników sektora bankowego oraz rozpoznanie instrumentów kształtujących tę równowagę w aspekcie społecznej odpowiedzialności biznesu”. Analiza i diagnoza jako metody badawcze mogą służyć do realizacji danego celu, ale nie są celem jako takim. Podobna uwaga dotyczy celu szczegółowego 2 „przeprowadzenie analizy bibliograficznej ..”. Celem może być np: identyfikacja tendencji dotyczących rozwoju koncepcji WLB. Podobnie jest w przypadku celu 3 („przeprowadzenie diagnozy”). Mało czytelne jest sformułowanie celu 4 tj. „wskazanie obszarów nauki, w których koncepcja równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym jest szczególnie istotna”. Wydaje się, że chodzi o uzupełnienie luki badawczej.

Mimo krytycznych uwag dotyczących głównie sformułowania celów, można uznać że cele pracy zostały zrealizowane, przeprowadzono syntezę literatury oraz badania empiryczne.

4. Merytoryczna ocena poszczególnych rozdziałów rozprawy doktorskie

R1. Znaczenie i podstawy rozwoju koncepcji równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym pracowników

Pozytywnie oceniam zawarte treści w tym rozdziale. Stanowi on dobre uzasadnienie dla podjętego problemu badawczego. Zwrócono uwagę na trendy dotyczące form zatrudnienia, kosztów zatrudnienia, przepracowanych godzin, oceniono Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej. Zwrócono uwagę na przemiany na rynku pracy, w tym zmiany pokoleniowe i zmiany dotyczące wartości pracowników.

Interesujący jest wniosek Doktorantki zgodnie z którym, różne aktywności podlegają zmianom w poszczególnych fazach życia pracowników, dlatego stan równowagi może się różnić w zależności od cech osobistych pracownika. W związku z tym trudno jest określić

uniwersalny punkt równowagi praca-życie. Stanowi to podstawę dla części badawczej, w której skoncentrowano się na percepcji równowagi między pracą a życiem przez pracowników zróżnicowanych m.in. ze względu na wiek, płeć, czy stanowisko.

Pozytywnie należy część dotyczą opisów narzędzi pomiaru równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. Jednakże, zabrakło tu koncepcji i związanych z nimi narzędzi pomiaru, w których zwraca się uwagę na szersze niż podjęte w tej pracy czynniki organizacyjne i indywidualne związane z kształtowaniem równowagi, jak np. wsparcie ze strony organizacji, wsparcie ze strony przełożonego, przywództwo, motywacja, cechy osobiste itd. Z poznawczego punktu widzenia interesujące jest nie tylko określenie danego stanu, ale próba wyjaśnienia jakie czynniki mają na to wpływ a wyjaśniającą i prognostyczną funkcję nauki.

Natomiast bardzo pozytywnie oceniam podjęto analizę literatury (punkt 1.3) i wnioski z analizy bibliometrycznej.

Pytanie dotyczące rozdziału 1:

1. Pytanie dotyczy tab.1.1 (s. 22) *Średnia liczba godzin przepracowanych w roku dla krajów Unii Europejskiej USA*. Polska mimo pozytywnego trendu tj. spadku liczby przepracowanych godzin nadal jest w niechlubnej czołówce (drugie miejsce po Grecji). Finlandia, Szwecja, czy Niemcy znajdują się na końcowych miejscach (mniej pracują). Z kolei na s. 42 napisano iż „Polacy utrzymują wysoką satysfakcję z równowagi praca-życie”. Jak można zinterpretować oba wyniki?

R.2. Kierunki rozwoju koncepcji równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym pracowników

W rozdziale drugim dokonano oceny rozwoju koncepcji równowaga praca-życie z perspektywy ekonomii oraz nauk o zarządzaniu. W tej części pracy wyróżnić należy przegląd nurtów i teorii związanych zachowaniami człowieka oraz jego wartościami w kontekście zmian zachodzących w praktyce gospodarczej. Interesująca jest także koncepcja dotycząca „pracy ekstremalnej” oraz spostrzeżenie, iż mimo jej szkodliwości, dla niektórych pracowników może ona być pożądaną wartością, gdyż stanowi wyznacznik pozycji w organizacji. Rozdział zamyka punkt 2.2.3. *Badanie równowagi praca-życie na gruncie lokalnym*. Jest słabsza część rozdziału, i słabsza część rozprawy. Rozważania badawcze są ograniczone do polskiej literatury, brakuje syntezy literatury światowej, a przede wszystkim publikacji dotyczących czynników determinujących kształtowanie równowagi praca-życie (np. Np. Balven, Fenters, et.al. 2018; Haar, Sune, et.al., 2019; Sirgy & Lee, 2018).

Rozdział 3. Metodyka badania

Cele zostały ocenione we wcześniejszej części recenzji dlatego teraz odniosę się do narzędzia badawczego, próby badawczej, oraz metod analizy danych. Narzędzie badawcze użyte do badań jest modyfikacją narzędzia C. Sadowskiej-Snarskiej (2011). Do którego

dodano 13 stwierdzeń. Doktorantka podjęła próbę doskonalenia narzędzia badawczego, poprzez przeprowadzenie badań pilotażowych, zastosowanie współczynnika rzetelności kwestionariusza (alfa Cronbacha), podjęcie próby tj. stworzenia skal w kwestionariuszu. Jednakże z uwagi cechy wybranego narzędzia (zróżnicowane skale, możliwość wielokrotnego wyboru) to zadanie to jest możliwe tylko dla części stwierdzeń, co jest słabością tego narzędzia.

Badania pilotażowe przeprowadzono na grupie 96 respondentów. Jednakże wskazano jakie wprowadzono zmiany. Napisano także iż „określono kolejność pytań oraz fizyczne cechy kwestionariusza, a następnie poddano kilkukrotnego przetestowaniu na kilku respondentach w celu eliminacji błędów”. Więc ile osób brało udział i jaki był cel badań pilotażowych? W badaniach pilotażowych zwykle dokonuje się weryfikacji narzędzia badawczego, w tym powinna mieścić się analiza rzetelności (a nie w badaniach zasadniczych). Poza współczynnikiem Cronbacha pomocna byłaby analiza czynnikowa, lub jeszcze lepiej analiza confirmacyjna dla całego kwestionariusza ale zastosowane narzędzie to uniemożliwia. Narzędzie pozwala na realizację celów badawczych, jednakże ze względu na swoją konstrukcję (np. wielokrotny wybór) utrudnia głębsze analizy zależności między zmiennymi. Do analizy zebranych danych zastosowano: test niezależności Chi kwadrat, test t Studenta i analizę wariancji Anova.

Dobór próby jest uzasadniony, a procedura doboru została prawidłowo opisana. Podkreślić należy zebranie danych wymagało dużego zaangażowania ze strony Doktorantki jednak ostatecznie poradziła sobie z tym trudnym zadaniem.

Rozdział 4. Kształtowanie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem pozazawodowym w opinii pracowników sektora bankowego w świetle badań własnych.

Rozdział wnosi ważne spostrzeżenia dotyczące uwarunkowań sytuacji pracowników sektora bankowego, w tym warunków zatrudnienia, informacje dotyczące znaczenia pracy i życia poza zawodowego, rzeczywistego czasu pracy. Skoncentrowano się także na przyczynach nadmiernego czasu pracy lub pracy w niepełnym wymiarze godzin, ze wskazaniem na różnice między kobietami i mężczyznami. Ciekawa była by analiza wyników w kontekście wieku pracowników. A dla pełniejszej analizy przydatne byłoby wykorzystanie tabel krzyżowych.

Ważne z punktu widzenia celów pracy są wyniki dotyczące percepcji równowagi pracy i życia przez respondentów, w kontekście ich zróżnicowania respondentów (płeć, wiek, staż pracy, stanowisko). Dla interpretacji uzyskanych uwzględniono percepcję czynników wewnątrzorganizacyjnych, m.in. ocenę działań podejmowanych przez bank.

Pozytywnie poznawczo należy ocenić wyniki dotyczące postrzegania społecznej odpowiedzialności banku oraz identyfikację działań i praktyk związanych z CSR w badanych bankach.



Nie jest jednoznaczne jak oceniać percepcję CSR w bankach. S. 147 - 48% respondentów uważa, że ich bank jest odpowiedzialny społecznie, podczas gdy z analizy wyników w tabeli 4.52 s. 156 wynika coś innego. Większość respondentów uważa, że nie ma jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę (opinia 78% respondentów, 22% jest jednakowe wynagrodzenie za taką samą pracę; ok. 64% nie zgadza się z tym, że ma równe szanse, nie działa zakaz dyskryminacji pracowników; 84% nie zgadza się że ma transparentną informację, itd.).

Uwagi dotyczące hipotez:

- Mam wątpliwości dotyczące zasadności formułowania 32 hipotez. Hipotezy jako przypuszczenia dotyczące pewnych prawidłowości powinny być oparte na konkretnych przesłankach. Niektóre z 32 hipotez budzą wątpliwości (co znalazło odzwierciedlenie w części badawczej), lub są oczywiste, powszechnie znane, i nie wnoszą nowej wiedzy.

I tak np. H 1: Osoby w młodym wieku (do 25) lat rzadko pracują powyżej 40 godzin tygodniowo. W tym przypadku jest to bardziej związane z zajmowanym stanowiskiem i krótkim stażem niż z wiekiem. Dodatkowo jak należy rozumieć określenie „rzadko”? H2: Wydłużanie pracy poza formalny czas niekorzystnie wpływa na zachowanie równowagi praca-życie. Taka hipoteza jest oczywista. Jeśli ktoś pozostaje dłużej w pracy to konsumuje czas przeznaczony na inne sfery życia, co zaburza równowagę. Czy H4: Wykonywanie pracy w nietypowych formach, porach i godzinach jest zależne od płci. Jakie są tego przesłanki? A dla weryfikacji należałoby porównać pracowników wykonujących pracę na tych samych stanowiskach. Czy też H7: Brak zadowolenia ze środków finansowych jest zależne od liczby przepracowanych godzin. Lepsze byłoby określenie poziomu zadowolenia, a poza tym, trudno oczekiwać wzrostu zadowolenia w przypadku gdy zwiększa się liczba przepracowanych godzin a nie idzie za tym gratyfikacja finansowa. Generalnie hipotez jest za dużo, nie wszystkie są uzasadnione.

Pytanie dotyczące rozdziału czwartego:

3. Pytanie proszę o interpretację wyników dotyczących banków jako społecznie odpowiedzialnych pracodawców?
4. Proszę o interpretację wyniku - wśród pracowników nie zachowujących równowagi praca-życie są pracownicy pracujący mniej niż 40 godzin w tygodniu.

R. 5. Instrumentarium banku w zakresie działań ułatwiających godzenie życia zawodowego z pozazawodowym w świetle badań własnych

Dokonano analizy w zakresie narzędzi z jakich korzystają pracownicy w miejscu pracy wspierających równowagę praca-życie, oraz zidentyfikowano znaczenia tego wśród pracowników banków z uwzględnieniem zróżnicowania pracowników. Dzięki czemu wzbogacona została wiedza w zakresie udogodnień z jakich najczęściej korzystają pracownicy, co umożliwia opracowanie zaleceń dla innych banków. Podobnie jak wcześniej mam uwagę tabel krzyżowych np. wyniki dot. pomocy dla grupy rodziców (podział na płeć).

Z badań wynikają ważne wnioski dla pracodawców. A mianowicie (s.190) około połowa respondentów jest zadowolona ze stosowanych rozwiązań, a zdaniem spornej grupy stosowane rozwiązania mają wpływ na wydajność pracy (40%), motywację do pracy (38,4%) oraz satysfakcję z pracy (37,8%). Dowodzi to słuszności prowadzenia badań w tym obszarze, a także konieczności uświadamiania pracodawców co do roli równowagi praca-życie. Przy formułowaniu wniosków zwrócono uwagę na zróżnicowanie potrzeb pracowników.

Uwaga – s. 169 tab. 5.1. „Stosowanie rozwiązań ...” Rodzi się pytanie czego dotyczą wyniki, bowiem w tytule tabeli napisano „stosowanie rozwiązań”, w tekście pod tabelą jest mowa o „korzystaniu”. W tym kontekście wniosek o braku dyskryminacji jest wątpliwy. Z ankiety wynika, że chodzi jednak o korzystanie z udogodnień. Interesujące byłoby poznanie jakie praktyki oferują banki, a potem identyfikacja tych z których korzystają pracownicy. W szczególności, gdy mniej niż połowa badanych jest zadowolona z tych rozwiązań.

Pytania dotyczące rozdziału piątego:

1. Jak można wyjaśnić to, że 12,2% kierowników (s. 172 – tab.5.3) pracuje w niepełnym wymiarze czasu?
2. Na jakich przesłankach oparto podział stażu pracy (maksymalny staż to 5 lat i więcej)?

R.6. Kształtowanie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym pracowników w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu podsumowanie

Doktorantka dokonała podsumowania badań oraz opracowała zalecenia praktyczne dla sektora bankowego. Z badań wynika, że istnieje potrzeba identyfikacji rozwiązań w tym obszarze. Tylko około połowa respondentów zachowuje równowagę praca-życie, a duża grupa pracowników pracuje ponad obowiązujące normy, przy czym nie jest za to odpowiednio wynagrodzona, co przekłada się słabnące zadowolenie z pracy.

Wyniki przeprowadzanego badania dotyczą postrzegania przez respondentów działań w obszarze WLB i CSR, co pozwala poznać co jest ważne dla poszczególnych grup pracowników i może być pomocne dla zaplanowania polityki ZZL. I tak np. poglądy na CSR i wsparcie ze strony organizacji są uzależnione od liczby przepracowanych godzin, ale cech respondentów (np. wiek, płeć, ...). Rekomendacje dla praktyki dotyczą m.in. kształtowania kultury równowagi pracy z innymi aktywnościami życia, oraz stosowania narzędzi wspierających tą kulturę. Jest to zasadne bowiem respondenci wskazują, że praktyki związane z równowagą praca-życie mogą przekładać się na ich wydajność, motywację i satysfakcję.

W przyszłych badaniach należałoby by rozważyć zebranie danych z dodatkowego źródła np. wywiady z pracownikami HR w celu identyfikacji stanu faktycznego, a nie tylko percepcji działań przez pracowników. Słabszą stroną badań jest korzystanie z jednego narzędzia co stwarza zagrożenie błędnej wspólnej metody w badaniach kwestionariuszowych.

Pytania do rozdziału 6:



1. Jak Doktorantka widzi szanse rozwoju WLB w bankowości w przypadku grupowych zwolnień i rosnącej konkurencji? I związane z tym kolejne pytanie:
2. Jak przekonać naczelną kadrę kierowniczą w sektorze bankowym do wdrażania wyżej wspomnianej kultury?
3. Ponieważ w pracy nie odniesiono się do badań zagranicznych. Jakie wnioski w tym zakresie proponują inni badacze? Jak wygląda sytuacja w innych sektorach, i czy jest sektor z którego można czerpać dobre praktyki?
4. Co warto uwzględnić w kolejnych badaniach aby możliwe było doskonalenie wiedzy i zebranie dowodów przekonujących pracodawców?

5. Inne uwagi i pytania

Mimo ogólnie pozytywnej oceny tej rozprawy chciałam zwrócić uwagę na pewne kwestie, które wymagają wyjaśnienia, czy uzupełnienia, nie mają one jednak wpływu na jej ostatecznie pozytywną ocenę.

1. - na s. 14 napisana, iż społeczna odpowiedzialność biznesu jest „najbardziej rozwojowym nurtem w zarządzaniu”, ocena jest zawyżona, praca tego nie dowodzi. Jest to ważny nurt ale nie można nazwać go jednoznacznie najważniejszym. Podobnie s. 75 napisano „w literaturze zagranicznej obszar odpowiedzialności społecznej przedsiębiorcy wobec pracowników jest obecnie uznawany za najbardziej istotny i wielu badaczy poświęca mu swoją uwagę”. Analiza cytowanego źródła (Żemigala M. s. 195-197) nie pozwala na sformułowanie wniosku dot. pierwszej części zdania.
2. Hipotezy pełnią kluczową rolę w procesie badawczym dobrze byłoby je wyróżnić w spisie treści.
3. Uwaga dotycząca formułowania hipotez. Część hipotez formułowano używając określenia „zależy od” wieku płci, stażu itd. co jest nadużyciem. Wykorzystane narzędzia pozwalają badać korelacje, nie wskazują kierunku oddziaływania. Nie obliczono współczynników regresji.
4. Wątpliwość budzi kolejność pytań w ankiecie (pyt. 31 i 33). Najpierw należało poznać jak respondent rozumie społecznie odpowiedzialny bank, a potem czy bank jest społecznie odpowiedzialny (w tym przypadku jest odwrotnie).
5. S. 158. Napisano „w badanej grupie ... nie stwierdzono nierówności w zakresie dostępu do stanowisk kierowniczych na tle płci”. Nie można tego stwierdzić na podstawie zaprezentowanych danych. To, że w próbie badawczej jest niemal równy udział kobiet i mężczyzn potwierdza wyłącznie przeprowadzenie zabiegu równoliczności obu płci. Podobnie niżej, na tej samej stronie napisano „zaobserwowano silnie dominującą tendencję *wśród badanych* ...w zakresie pełnego wymiaru czasu pracy”. To nie jest tendencja dotycząca pracowników, ale informacje o rozwiązaniach organizacyjnych w bankach w których pracują respondenci.



6. S. 200. Wniosek dotyczący trudności jednoznacznego ustosunkowania się części pracowników kwestii równowagi praca-życie. Brak jednoznacznej odpowiedzi nie świadczyć o zagubieniu jak pisze Doktorantka, ale o tym, że respondenci nie mogą jednoznacznie określić swojej sytuacji, na co się składa to, że ta grupa respondentów zostaje po pracy najczęściej z własnej woli, i jest świadoma że pracuje więcej niż tzw. norma. Warto natomiast przeanalizować czy te osoby mają rodzinę, czy są zadowolone z życia, itd. a w przyszłości dodać pytanie jakiego okresu ma dotyczyć ta odpowiedź.
7. s.149. Pytanie z ankiety 32. „Czy uważa Pani/Pan, że inicjatywy na rzecz równowagi praca życie pozazawodowe stanowią element społecznej odpowiedzialności biznesu?” niewiele wnosi, bowiem z założenia (jak też pisze Doktorantka na s. 146 „równowaga między pracą a życiem pozazawodowym stanowi element społecznej odpowiedzialności biznesu”). Takie pytania sprawdza wyłącznie wiedzę respondenta. Dlatego nie mogę się zgodzić ze stwierdzeniem ze s. 149. „istotnym walorem poznawczym jest ukazanie zależności pomiędzy WLB a CSR przy użyciu metod naukowych” bo to już zostało dowiedzione przez innych badaczy.

6. Inne uwagi (formalne):

1. S. 12 „Jak współczesna literatura zarówno krajowa jak i zagraniczna podejmuje temat’ – temat podejmują badacze, może lepiej: jakie kierunki badawcze...;.
2. Korekty wymaga użycie myślników, półpauzy i dywiz. Np. „praca- życie”; czy nazwisko (s. 83 - 6 w. od dołu, s.97) „Sadowska- Snarska”; S. 83 (6 w. od dołu) interpunkcja „po drugie-,,
3. S. 11 pojawia się skrót WLB bez wcześniejszego komentarza w tekście;
4. S. 26 (10 w. od dołu) jest „poświadczenie” winno być „doświadczenie”;
5. S. 65 jest „zarządzania” powinno być „zarządzania”;
6. S. 87 (12 w. od góry) Uwaga dotyczy stylu „autorki dowiodły, że wypalenie zawodowe jest chorobą zakaźną i epidemiczną...” pracownicy opuszczając organizacje z wysokim wskaźnikiem wypalenia zawodowego, są nośnikami tej choroby”.
7. Na s. 97 napisano, iż dodano określone stwierdzenia „w celu stworzenia w skali sumacyjnej i przeprowadzenia analizy korelacji”. „Skala sumacyjna” nie jest to poprawnym określenie, powinno być badanie rzetelności skali.
8. s. 104 „wysnuto różne hipotezy badawcze” może lepiej „sformułowano” hipotezy;
9. S.193 tytuł rozdziału jest „miedzy” zamiast „między”
10. - „ferując” zamiast „oferując” (7 w. od dołu)
11. S. 201 (10w od dołu) „zarządzania” zamiast „zarządzania”



7. Podsumowanie osiągnięć Doktorantki

Autorka podjęła aktualny i ważny problem badaczy polegający na identyfikacji poziomu kształtowania równowagi praca-życie poza zawodowe w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu sektora bankowego i identyfikacji czynników ją warunkujących. Wskazano na możliwości i korzyści zastosowania WLB. Doktorantka wykazała się dobrą znajomością literatury i wiedzą teoretyczną w obszarze rozpatrywanej problematyki mieszczącej się w dyscyplinie nauk o organizacji i zarządzania. Słabszą częścią jest brak odniesienia własnych wyników do wyników badań innych autorów.

Do najważniejszych osiągnięć niniejszej dysertacji można zaliczyć:

- Systematyzację osiągnięć literatury w zakresie pojęcia równowaga praca-życie;
- Identyfikację czynników osobistych i organizacyjnych związanych z percepcją równowaga praca-życie;
- Identyfikację praktyk z jakich korzystają pracownicy banków służących zwiększaniu szans na równowagę praca-życie oraz określenie stopnia ich wpływu na kształtowanie równowagi-praca-życie;
- Identyfikację oczekiwań pracowników w zakresie możliwości kształtowania równowagi praca-życie w przyszłości;
- Opracowanie zaleceń dla zarządzających służących kształtowaniu kultury organizacyjnej promujących równowagę-praca-życie.

Wnioski końcowe

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy stwierdzam, że podjęty problem badaczy jest oryginalny a związany z nim cel rozprawy został osiągnięty. Istotny wpływ na to miały przygotowane merytoryczne i doświadczenie praktyczne Doktorantki. Zadania koncepcyjne i zadania związane z realizacją badań zostały osiągnięte. Wnioski z badań stanowią odniesienie do części teoretycznej oraz do praktyki gospodarczej. Doktorantka wykazała się dobrą ogólną wiedzą teoretyczną oraz satysfakcjonującymi umiejętnościami w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Podsumowując mgr Maria Magdalena Gulewicz podjęła w rozprawie problem badawczy, którego rozwiązanie uważam za poprawne, wnoszące wiedzę w dyscyplinie nauk o zarządzaniu. Rozprawa doktorska stanowi oryginalne dzieło naukowe i spełnia warunki i wymagania niezbędne do nadania stopnia doktora, stawiane w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o tytułach i stopniach naukowych, oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65, poz. 595 z póź.zm). Wnoszę więc o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Lublin, 12 kwietnia 2019.

