



**WYDZIAŁ  
ZARZĄDZANIA**  
Uniwersytet Łódzki

2020-04-23

Łódź, 22 kwietnia 2020 roku

dr hab. Katarzyna Wojtaszczyk, prof. UŁ  
Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Elizy Goszczyńskiej  
pt. „Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w kontekście wyzwań związanych  
z procesem starzenia się społeczeństwa”**

Przedstawiona do recenzji rozprawa ma formę spójnego tematycznie zbioru opublikowanych (lub przyjętych do druku) artykułów w czasopismach naukowych. Na rozprawę składają się: streszczenia (w języku polskim i angielskim), wstęp, cel pracy, materiał i metodologia, wyniki, wnioski, literatura uzupełniająca, dorobek publikacyjny Doktorantki (wraz z jego analizą biometryczną), oświadczenie Redakcji „Medycyny Pracy” o przyjęciu do druku jednego z artykułów wchodzącego w skład ocenianej rozprawy, kopie czterech autorskich prac stanowiących podstawę oceny. Pracami tymi, opublikowanymi „Medycynie Pracy” w latach 2019-2020, są:

- Promocja zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie ograniczania skutków starzenia się populacji pracujących (A1);
- Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce w kontekście starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej (A2);
- Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników (A3);
- Promocja zdrowia w zakładach pracy przeciwdziałających skutkom starzenia się personelu. Czym różni się od działań w innych firmach i jakie napotyka przeszkody? (A4).

W recenzji odniosę się do trzech zasadniczych kwestii: 1. umiejętności samodzielnego prowadzenia przez Doktorantkę pracy naukowej; 2. wiedzy teoretycznej Doktorantki; 3. oryginalności rozwiązania problemu naukowego.

Na wstępie zaznaczyć jednak pragnę, że przyjęta przez mgr Elizę Goszczyńską forma rozprawy ogranicza rolę recenzenta. Artykuły zostały już bowiem zaopiniowane i najpewniej zmodyfikowano je na skutek otrzymanych recenzji. Moje uwagi dotyczyć zatem będą raczej całości przedstawionego materiału, a nie poszczególnych jego składowych.

## **1. Umiejętność samodzielnego prowadzenia przez Doktorantkę pracy naukowej**

Analizując rozprawę pod względem umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych uwzględniono: 1.1. tematykę rozprawy; 1.2. cel rozprawy, postawione pytania badawcze oraz stopień realizacji założonego celu badawczego; 1.3. tok postępowania badawczego; 1.4. dobór treści zaprezentowanych w poszczególnych artykułach.

### **1.1. Tematyka rozprawy**

Podjęty przez Doktorantkę temat wpisuje się we współczesne problemy społeczno-ekonomiczne i jest ważny dla praktyki zdrowia publicznego i zarządzania na poziomie mezo oraz makro. Tematyka rozprawy jest istotna z punktu widzenia organizacji, gdyż część z nich już obecnie boryka się z niedoborem młodych pracowników (co stwarza konieczność zatrzymywania w instytucjach dojrzałych, uznawanych za talenty organizacyjne, pracowników). Promowanie zdrowia przez pracodawców służyć też może poprawie sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz na rynku krajowym – pomóc może wydłużaniu aktywności zawodowej i przedwczesnemu wychodzeniu z rynku pracy. Trzeba dodać, na co uwagę zwraca także Doktorantka, iż praktyki promowania zdrowia w miejscu pracy nie są w Polsce „na wysokim poziomie”, co powoduje szereg negatywnych skutków dla jednostek, organizacji oraz społeczeństwa jako całości. Dodatkowo, choć procesy związane ze starzeniem się są coraz częściej przedmiotem dyskusji, to, na co wskazują liczne doniesienia badawcze, pracodawcy działający na rodzimym rynku pracy w dalszym ciągu traktują te problemy „po macoszemu”, czego konsekwencją jest nieprzygotowanie zatrudniających na zachodzące już przemiany demograficzne. Podsumowując: wybór tematyki dysertacji oceniam pozytywnie. Tematyka jest nie tylko niewystarczająco eksplorowana badawczo, lecz również aktualna.

## 1.2. Cel rozprawy, postawione pytania badawcze oraz stopień realizacji założonego celu badawczego

Doktorantka formułuje cel pracy jako „ustalenie potrzeb, stanu i wybranych uwarunkowań promowania zdrowia personelu w zakładach pracy w Polsce w kontekście procesu starzenia się ludności” (Streszczenie, s. 6; Summary, s. 10; Cel pracy, s. 17). Tak określony cel nadaje rozprawie charakter poznawczy. I dobrze – w końcu istotą nauki jest poznanie. Szkoda jednak, że w rozprawie, prócz celu teoretycznego, nie wyróżniono także praktycznego. Tym bardziej szkoda, że wnioski (s. 9 i 29), choć są dość ogólne i nie określono ich adresata, mają charakter wskazówek/rekomendacji.

Uważam, biorąc pod uwagę przeprowadzone na potrzeby dysertacji badania empiryczne, iż cel pracy nie został w pełni osiągnięty, gdyż wyników badań (którymi objęto średnie i duże podmioty działające w wybranych branżach) nie można uogólniać na wszystkie zakłady pracy w Polsce. Wydaje się zatem, że lepiej by było uszczegółowić cel rozprawy (oraz pytania badawcze) i ograniczyć go (oraz pytania badawcze) tylko do działających w wybranych branżach, średnich i dużych zakładów pracy w Polsce. Ponadto, niezbyt „szczęśliwe” jest sformułowanie „ustalenie (...) wybranych uwarunkowań”. Rozumiem, że Doktorantka (licząc się z ograniczeniami zrealizowanych badań fokusowych) nie chciała sugerować, że udało się jej określić wszystkie determinanty promowania zdrowia w miejscach pracy w kontekście starzenia się ludności. Myślę jednak (choć nie znam scenariusza fokusów), że „zgrabniej” (tym bardziej, że dotyczy tego piąte pytanie badawcze) byłoby mówić o diagnozie najważniejszych/najczęściej wskazywanych przez respondentów barier utrudniających wdrażanie w organizacjach programów promocji zdrowia w kontekście starzenia się ludności.

Kolejne wątpliwości wiążą się z „zakresem” postawionych pięciu pytań badawczych – czy odpowiedź na nie pozwala zrealizować cel? Które z pytań badawczych daje możliwość ustalenia potrzeb zakładów pracy w zakresie promowania zdrowia w kontekście starzenia się ludności? Odpowiedzi na które pytanie pozwalają zdiagnozować stan promocji zdrowia w zakładach pracy w kontekście starzenia się ludności? Uważam także, że Doktorantka niewystarczająco uzasadniła, dlaczego w przyjętych pytaniach badawczych odnosi się do takich zmiennych jak wielkość czy sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa. Cemu

(przykładowo) nie przeprowadziła analiz w odniesieniu do formy własności organizacji czy reprezentowanej przez instytucję branży?<sup>1</sup>

### 1.3. Tok postępowania badawczego

Podjęcie badań empirycznych zostało właściwie uzasadnione. Przesłanki rozpoczęcia badań zawarto przede wszystkim w A1. Ich prezentacja umożliwiła także odpowiedź na pierwsze z pytań dotyczące słuszności wykorzystywania promocji zdrowia w miejscu pracy jako narzędzia przeciwdziałania i łagodzenia skutków starzenia się ludności.

W rozprawie posłużono się dwiema metodami badawczymi: (1) przeglądem literatury; (2) wywiadami.

Przegląd literatury zrealizowany został techniką narracyjną. Co prawda spotkać się można z opinią<sup>2</sup>, że za wyborem przeglądu narracyjnego przemawia głównie niedostateczna liczba prac naukowych poświęconych badanemu zagadnieniu. W przypadku recenzowanej rozprawy taka sytuacja nie miała miejsca – na podstawie liczb podanych przez Doktorantkę stwierdzić można, że analizą objęto ostatecznie 337<sup>3</sup> pozycji literaturowych (321 wyłonionych za pomocą wyszukiwarki Google i 16 „dodatkowych”). Rodzi się zatem pytanie, czy (choć byłoby to trudniejsze zadanie) nie lepiej było posłużyć się tzw. systematycznym przeglądem literatury. Niemniej jednak docenić należy fakt, że Doktorantka ma wiedzę z zakresu możliwych do stosowania technik przeglądu literatury.

Drugą wykorzystaną metodą badań były wywiady. Zastosowano dwa rodzaje wywiadów: (1) standaryzowane wywiady osobiste, oraz (2) wywiady fokusowe. Wywiady osobiste przeprowadzono z przedstawicielami 1000 średnich lub dużych organizacji; w fokusach wzięły udział 64 osoby (każda z nich reprezentująca inną instytucję).

Niestety w charakterystyce przyjętej metodyki zabrakło pewnych (moim zdaniem niezbędnych) informacji. Po pierwsze - Doktorantka nie uzasadnia wyboru takich a nie innych metod/technik badawczych. Po drugie - ani w streszczeniu ani w treści artykułów nie ma

<sup>1</sup> Treść artykułu (K. Puchalski, E. Korzeniowska, *Promocja zdrowia w średnich i dużych firmach w Polsce w 2017 r. – rozpowszechnienie, realizacja, efekty i trudności*, „Medycyna Pracy”, nr 70(3)/2019, s. 275-294), na który powołuje się Doktorantka (A2, s. 20; A3, s. 4; A4, s. 6) wskazuje, że w badaniach empirycznych pozyskano informacje i o formie własności i branży.

<sup>2</sup> Np. B.N. Green, C.D. Johnson, A. Adams, *Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade*, „Journal of Chiropractic Medicine”, nr 3/2006, s. 101-117.

<sup>3</sup> Doktorantka podaje, że było ich 354 (Streszczenie, s. 7; Summary, s. 10; Materiał i metodologia, s. 17; A1, s. 622). Być może różnica w obliczeniach wynika z tego, że w rozprawie nie wykazano liczby recenzowanych publikacji pełnotekstowych, które „pozyskano” z bazy EBSCO oraz PubMed.

dokładnych informacji na temat osobiście wykonanego przez Doktorantkę zakresu prac badawczych (pojawiają się tylko ogólnikowe stwierdzenia, że „Doktorantka brała w nich aktywny udział”). Po trzecie (co stanowi dobrą praktykę w pracach badawczych) - Doktorantka nie wskazuje ograniczeń przeprowadzonych analiz wynikających z zastosowanych metod/technik/narzędzi. Po czwarte - w rozprawie nie zamieszczono kwestionariusza wywiadów osobistych ani scenariusza badania fokusowego; nie scharakteryzowano także żadnego z narzędzi wywiadów.

Biorąc pod rozwagę przedstawione w poprzednim akapicie uwagi trudno jednoznacznie wypowiedzieć się, czy Doktorantka umie prawidłowo zaplanować, zorganizować i przeprowadzić badanie empiryczne. Na podstawie analizy przedstawionego tekstu (łącznie z artykułami) można natomiast z całą pewnością stwierdzić, iż potrafi Ona prezentować rezultaty badań empirycznych. Ponadto, o czym świadczy Jej udział w projektach badawczych – ma Ona (cenione obecnie) kompetencje niezbędne do pracy w zespole.

Kolejną sprawą związaną z badaniami empirycznymi jest wnioskowanie na podstawie rezultatów. W tej kwestii także odczuwam pewien niedosyt. Wynika on między innymi z wątpliwości o charakterze formalnym – czy odpowiedzi na pytania badawcze (s. 28-29) są wnioskami, czy stanowią one jedynie narzędzie wnioskowania? Po drugie, na co zwracałam już pośrednio uwagę w niniejszej recenzji – w rozprawie zabrakło jednoznacznego ustosunkowania się do jej celu. Oznacza to, że Doktorantka (przykładowo) nie napisała jasno, jakie są potrzeby (średnich i dużych) zakładów pracy w zakresie promowania zdrowia w kontekście procesu starzenia się społeczeństwa. Ponadto, co też zostało już wspomniane, wskazując obszary działań w dziedzinie zdrowia publicznego na rzecz poprawy częstości realizacji i jakości promocji zdrowia w miejscu pracy (s. 29), mgr E. Goszczyńska nie podaje, kto ma realizować wymienione działania. Ogólnie zatem stwierdzić muszę, że przeprowadzona procedura wnioskowania nie w pełni charakteryzuje się wnikliwością.

#### 1.4. Dobór treści zaprezentowanych w poszczególnych artykułach

Jak zaznaczono na wstępie recenzji, cykl artykułów stanowiących zasadniczą treść rozprawy z pewnością składa się na całość traktującą o promocji zdrowia w miejscu pracy jako instrumencie mogącym przeciwdziałać negatywnym skutkom starzenia się

społeczeństwa. Przyjęta formuła sprawia jednak, że część prezentowanych treści jest powielana. Przykładowo:

- „Chociaż aktualnie ludność Polski należy do jednej z najmłodszych w Unii Europejskiej (UE), według Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) sytuacja demograficzna naszego kraju zmieni się diametralnie już w ciągu najbliższej dekady...” (A1, s. 618); „Ludność Polski na tle mieszkańców Europy (...) jest jeszcze relatywnie młoda. Jednakże proces starzenia się społeczeństwa polskiego mocno przyspieszy już w ciągu najbliższych 10 lat” (A2, s. 18); „Chociaż obecnie w Polsce odsetek osób starszych w populacji ogólnej jest stosunkowo niewielki w porównaniu z innymi państwami europejskimi (...), to w ciągu najbliższych dekad będzie szybko rósł” (A3, s. 2); „Demografowie przewidują, że od lat obserwowany w naszym kraju proces starzenia się ludności nasili się w perspektywie najbliższego dziesięciolecia” (A4, s. 3);
- „Niedobór młodych pracowników i przechodzenie na emeryturę wielu osób o długim stażu pracy w danym zakładzie wiąże się z utratą wiedzy organizacyjnej, a także problemem w sukcesji stanowisk” (A1, s. 619); „Niedobór młodych pracowników i przechodzenie na emeryturę znacznej części personelu posiadającego wieloletni staż może powodować w firmach utratę wiedzy organizacyjnej oraz utrudniać przekazywanie obowiązków” (A2, s. 18); „Drugie z wyzwań dla rynku pracy, będące następstwem starzenia się ludności, tj. kurczenie się zasobów pracy, polega na spadku liczebności siły roboczej i liczby kandydatów do pracy, zwłaszcza z młodszych grup wiekowych” (A3, s. 2); „(...) Pracodawcy będą mieli do dyspozycji coraz mniejszą grupę osób w wieku produkcyjnym (...), co może skutkować m.in. problemami w obsadzaniu stanowisk” (A4, s. 3).

Mimo że nie można powiedzieć, że powtórki w tekstach są rażącym błędem (w każdym artykule trzeba przecież uzasadnić podjętą tematykę oraz zaprezentować metodykę badań własnych), to czytanie po raz kolejny tego samego może być dla czytelnika (po prostu) nudne. Patrząc na rozprawę z tego „ludzkiego” punktu widzenia, aż prosi się, by powiedzieć Doktorantce: „szkoda, że nie pokusiła się Pani o napisanie monografii”.

W tym miejscu chciałabym także, z racji tego, że reprezentuję nauki o zarządzaniu i jakości, namówić Panią Goszczyńską do opublikowania rezultatów badawczych w piśmiennictwie z zakresu zarządzania. Zdaję sobie sprawę, że nie jest to propozycja kusząca (polskojęzyczne czasopisma poświęcone zarządzaniu nie mają więcej niż 20 pkt. MNiSW).

Jednak biorąc pod uwagę, że tematyka promocji zdrowia w miejscu pracy jest relatywnie rzadko podejmowana przez specjalistów organizacji i zarządzania, tekst/teksty na ten temat na łamach pisma/pism poświęconego/poświęconych zarządzaniu z pewnością wypełniłby/wypełniłyby lukę publikacyjną.

## **2. Wiedza teoretyczna Doktorantki**

Przeegląd literatury na potrzeby doktoratu został przeprowadzony rzetelnie, co daje podstawę do wnioskowania, że mgr E. Goszczyńska ma wiedzę z zakresu promocji zdrowia oraz orientuje się w problemach demograficznych związanych ze starzeniem się ludności. Ze względu na reprezentowaną przez mnie odmienną dyscyplinę naukową nie czuję się upoważniona do oceny wiedzy Doktorantki z zakresu zdrowia publicznego, lecz ufam, że zaplanowane egzaminy zda wyróżniająco. Ponadto, wiedzę Doktorantki potwierdza Jej działalność popularyzująca naukę – jestem pod wrażeniem bogactwa pozostałego dorobku publikacyjnego oraz aktywności konferencyjnej.

## **3. Oryginalność rozwiązania problemu naukowego**

Podjęta w rozprawie problematyka jest aktualna i ważna zarówno w aspekcie poznawczym jak i praktycznym. Doktorantka zaprezentowała w pracy rezultaty badań empirycznych, których przedmiot uznać trzeba za „unikatowy” i (głównie z racji tego, że promowanie zdrowia w miejscu pracy nie jest działaniem obligatoryjnym) „niszowy”. Pragnę podkreślić, że rozprawa mgr E. Goszczyńskiej wnosi nowe elementy do wiedzy na temat stosowania promocji zdrowia jako instrumentu zapobiegania negatywnym skutkom starzenia się społeczeństwa. Dodatkowo, w rozprawie podjęto się „połączenia” dwóch niezmiernie istotnych zagadnień: promocji zdrowia w miejscu pracy oraz starzenia się społeczeństwa. I jest to o tyle nowatorskie, że potocznie uważa się, iż problemy demograficzne rozwiązywane być powinny na poziomie państwa. Rozprawa pokazuje natomiast, że istotną rolę w łagodzeniu negatywnych skutków starzenia się populacji odgrywać mogą (i nawet powinni) pracodawcy.

Dodać chcę także, że rozprawa (mimo iż „ulożowana” w dziedzinie nauk o zdrowiu) ma charakter interdyscyplinarny. Dotyka bowiem nie tylko zdrowia, zdrowia publicznego czy demografii. Jest także ściśle związana z naukami o zarządzaniu (i jakości), a szczególnie z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Z punktu widzenia tej funkcji zarządzania, rozprawa Pani

Goszczyńskiej wpisuje się w obszar pozyskiwania, zatrzymywania oraz odchodzenia pracowników; dotyczy takich metod zarządczych, jak przykładowo: zarządzanie różnorodnością, zarządzanie wiekiem, zarządzanie absencją; wiąże się z dyskryminacją w zatrudnieniu, kształtowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ergonomią miejsca pracy.

Praca mgr Elizy Goszczyńskiej dowodzi też, że Doktorantka legitymuje się wiedzą na temat promocji zdrowia w miejscu pracy oraz problemów demograficznych wynikających z wieku społeczeństwa. Artykuły, stanowiące podstawę oceny, pokazują dobry warsztat pisarski Doktorantki - napisane są ładnym, poprawnym językiem.

### **Konkluzja**

W niniejszej recenzji wskazano wiele wątpliwości związanych głównie z metodyczną stroną rozprawy. Zdając sobie sprawę, że duża część z nich wynikać może z przyjętej formuły rozprawy (cykl artykułów) proszę, by Doktorantka potraktowała uwagi jako punkt wyjścia do dalszej dyskusji (np. podczas publicznej obrony). Chcę też podkreślić, że oceniając rozprawę patrzyłam na nią przez pryzmat nauk o zarządzaniu i ich specyfiki, a szczególnie przez pryzmat znanych mi rozpraw doktorskich z tej dyscypliny. Ponadto, co zdecydowanie przemawia za docenieniem wysiłku podjętego przez Kandydatkę, nie była Ona uczestniczką studiów doktoranckich. Jest praktykiem i doktorat „robi” z tzw. wolnej stopy. A sfinalizowanie rozprawy w ramach takiej procedury, na co wskazuje moje doświadczenie, udaje się naprawdę tylko nielicznym, tym najbardziej zmotywowanym.

Reasumując, choć nie mogę z całym przekonaniem stwierdzić, że rozprawa doktorska mgr Elizy Goszczyńskiej dowodzi umiejętności samodzielnego prowadzenia przez Nią pracy naukowej, to stanowi ona oryginalne rozwiązanie problemu i wskazuje na ogólną wiedzę teoretyczną Kandydatki. Uważam, że recenzowana rozprawa spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim i wnoszę o dopuszczenie do jej publicznej obrony.

*Lotaryne Wojtaryn*