

Streszczenie

rozprawy doktorskiej pt.:

„Zarządzania karierą pracowniczą determinantą dobrostanu zawodowego”

Niniejsza dysertacja stanowi próbę empirycznej weryfikacji modelu zależności pomiędzy dobrostanem zawodowym a procesem zarządzania karierami zawodowymi w kontekście realizowanych przez pracowników współczesnych polskich przedsiębiorstw nowych typów karier zawodowych. Praca składa się z dwóch części: teoretycznej oraz empirycznej, które poprzedzone są wstępem i zwieńczone zakończeniem.

W pierwszej części pracy podjęto teoretyczne uzasadnienie tematu. W rozdziale pierwszym podjęto problematykę karier zawodowych na współczesnym rynku pracy. Przedstawiono definicje kariery pochodzące z ogólnodostępnych polsko- oraz anglojęzycznych źródeł słownikowych oraz etymologiczne wyjaśnienie pochodzenia słowa kariera w ujęciu R. N. Bollesa. Dalsze rozważanie stanowią przegląd kluczowych dla zarządzania zasobami ludzkimi koncepcji karier. Przytoczono poglądy, które ewoluowały na przestrzeni ponad wieku, począwszy od analiz autorów ujmujących kariery w kategoriach własności organizacji, takich jak F. Parsons, po podmiotowe spojrzenie na dyskutowaną kwestię zaproponowane przez M. Savickasa. Ujęcie kariery jako konstruktu subiektywnego zostało przyjęte jako kluczowe dla późniejszych analiz empirycznych. Wskazano także rolę organizacji w procesie projektowania karier pracowniczych. Jako najważniejszy dla kreowania karier pracowniczych z perspektywy organizacyjnej wskazano i opisano psychologiczny kontrakt zatrudnienia. Zgodnie z ujęciem D. Rousseau, jako podstawę nowych modeli karier na rynku pracy, takich jak kariery proteuszowe czy bez granic, których istotą jest proces maksymalizowania zatrudnialności, wskazano transakcyjny psychologiczny kontrakt zatrudnienia. W rozdziale drugim opisano istotę zarządzania karierami pracowniczymi, jako istotnej dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Przedstawiono rozumienie procesu organizacyjnego zarządzania karierami w ujęciu takich autorów jak: M. Armstrong, W. Hirsh, J. Sturges, Ch. Orpena czy A. Miś. W ramach działalności organizacji ukierunkowanej na zarządzanie karierami pracowników, szczególną uwagę poświęcono modelowi Y. Barucha i M. Peiperl, w ramach którego autorzy opisali klastry z szesnastoma strategiami stosowanymi w praktyce organizacyjnego zarządzania karierami. W dalszych rozważaniach opisano koncepcje indywidualnego zarządzania karierami, m. in.: model J. H. Greenhousa, który wraz ze współpracownikami wskazał

znaczenie gromadzenia przez pracownika informacji o sobie i rynku pracy, rozwijania obrazu siebie, kształtowania celów oraz określania strategii ich realizacji oraz ewaluowania procesu podejmowania decyzji zawodowych. Dla podniesienia skuteczności projektowania karier przystosowalnych oraz wzmocnienia postawy proaktywnej pracowników na rynku pracy, zaakcentowano wagę syntezy strategii organizacyjnego i indywidualnego zarządzania karierami, które określono na potrzeby niniejszej dysertacji jako modele dualistyczne. W ramach rozdziału wskazano także istotę zarządzania talentami, jako specyficzną formę zarządzania karierami, jednak ze względu na zainteresowanie życiem zawodowym jednostek nie tylko postrzeganych jako wybitne, skoncentrowano się na organizacyjnym zarządzaniu kompetencjami wszystkich pracowników organizacji, a szczególnie zarządzaniu kompetencjami kariery. Jako odpowiedź na postulat konieczności katalogowania kompetencji kariery D. T. Halla i J. E. Moss, w oparciu o nowy psychologiczny kontrakt zatrudnienia przytoczono wielowymiarowy model kompetencji kariery M. Kuijpers i J. Scheerensa oraz model wskaźnika kompetencji kariery S. Haase i J. Francis-Smythea. Rozdział trzeci stanowi prezentację istoty czynników psychologicznych w procesie zarządzania karierami pracowniczymi. Opisano wybrane tradycyjne koncepcje psychologiczne, skoncentrowane na analizie dopasowania człowieka do zawodu oraz człowieka do pracy w ujęciu J. Hollanda oraz D. Supera. Podjęto także tematykę komplementarnego oraz suplementarnego dopasowania człowieka do organizacji opisywaną przez A. Kristof-Brown. Zakończenie rozdziału stanowi prezentacja konstatacji M. Savickasa, dotyczącej potrzeby konstruowania kariery przystosowalnej, jako podstawy kształtowania zatrudnialności pracowników poprzez ustawiczny rozwój i wzrost kompetencji kariery. Ostatni rozdział w ramach części teoretycznej obejmuje opis kluczowego dla psychologii pozytywnej oraz pozytywnego zarządzania zasobami ludzkimi pojęcia – dobrostan. Jako najbardziej kompleksową, przyjęto koncepcje dobrostanu M. Seligmana. Ujęcie tego autora stało się podstawą do sformułowania modelu dobrostanu zawodowego, który jest odpowiedzią na potrzebę rozszerzenia pojęć dobrostan związany z pracą oraz dobrostan pracowniczy, opisywanych w modelu witaminowym P. Warra, uwzględniającym afektywny wymiar kształtowania się dobrostanu w miejscu pracy determinowany przez czynniki organizacyjne.

Druga część pracy ma charakter empiryczny. W rozdziale piątym zaprezentowano strukturę procesu badawczego oraz cel główny pracy, którym jest empiryczna weryfikacja przyjętego modelu zależności pomiędzy dobrostanem zawodowym a metodami zarządzania karierami zawodowymi w kontekście realizowanych przez pracowników współczesnych polskich przedsiębiorstw nowych typów karier zawodowych oraz celów szczegółowych,



wspierających realizację celu głównego. W kontekście zaproponowanego głównego celu poznawczego oraz celów szczegółowych, w rozdziale piątym zaprezentowano hipotetyczny model zależności między zmiennymi. Omówiono także metodykę badań, w ramach której zaproponowano zarówno wykorzystanie do pomiaru poziomu zmiennych metody jakościowe, jak i ilościowe. Spośród metod jakościowych wybrano wywiad ustrukturyzowany, natomiast spośród metod ilościowych metody kwestionariuszowe. Narzędzia wykorzystane w ramach wskazanych metod zostały opracowane na potrzeby badań, bądź wybrane spośród istniejących polskich narzędzi badawczych. Były to: scenariusz wywiadu z osobą na stanowisku kierowniczym oraz kwestionariusz do badania dobrostanu zawodowego, skala do diagnozy postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic, skala indywidualnych i organizacyjnych strategii zarządzania karierą. Na końcu rozdziału przedstawiono procedurę doboru, charakterystykę grupy badanej, w skład której weszło 350 pracowników oraz 22 reprezentantów kadry kierowniczej oraz przyjętą procedurę badawczą. W empirycznym rozdziale szóstym zaprezentowano opisową analizę wyników badań jakościowych i ilościowych. W dalszej części rozdziału podjęto weryfikację hipotez badawczych parametrycznymi i nieparametrycznymi testami statystycznymi. Kluczowe wnioski płynące z przeprowadzonych badań dotyczą świadomości kadry kierowniczej na temat potrzeby maksymalizowania dobrostanu zawodowego pracowników w kontekście poziomu dobrostanu w grupie pracowniczej. Istotna okazała się potrzeba zarządzania karierami pracowniczymi z wykorzystaniem strategii organizacyjnych i indywidualnych w celu zwiększania poziomu dobrostanu zawodowego, co dostrzegli badani kierownicy. Potrzeba ta została potwierdzona badaniami ilościowymi, z których wynika, że istnieje związek pomiędzy zarządzaniem karierą zawodową a poszczególnymi wymiarami dobrostanu zawodowego. Wykazano także, że współcześni pracownicy polskich przedsiębiorstw coraz częściej realizują nowe na rynku pracy modele karier zawodowych, co wiąże się ze stosowanymi strategiami zarządzania życiem zawodowym i przekłada na poziom odczuwanego dobrostanu zawodowego. Zakończenie rozdziału stanowi próba zwrócenia uwagi praktyków zarządzania zasobami ludzkimi na potrzebę stworzenia praktycznego modelu zarządzania karierami zawodowymi, uwzględniającego kwestię wzmacniania dobrostanu zawodowego pracowników oraz autorów programów kształcenia szkolnictwa wyższego na potrzebę kreowania kompetencji i umiejętności młodych, przygotowujących się do wejścia na rynek pracy, w obszarze podejmowania różnych strategii zarządzania całościową karierą zawodową.

diagnosta *Shimke* *Stojala*