

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgra TOMASZA JAMRY

pt.: *Przestrzenne i społeczne uwarunkowania ścieżek zawodowych pracowników sektora usług dla biznesu na przykładzie Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego* przygotowanej pod kierunkiem prof. UJ dra hab. Grzegorza Micka (promotor) oraz dra hab. Jarosława Działka (promotor pomocniczy) w Zakładzie Rozwoju Regionalnego Instytutu Geografii i Gospodarki Przestrzennej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie

1. Określenie trafności wyboru i oryginalności problemu badawczego podjętego w rozprawie

Tematyka recenzowanej rozprawy łączy kilka interesujących poznawczo zagadnień odnoszących się do: (i) mobilności zawodowej, (ii) sektora nowoczesnych usług biznesowych, (iii) zachowań przestrzennych pracowników, (iv) wpływu sektora nowoczesnych usług biznesowych na rozwój obszaru metropolitalnego. Wątkiem przewodnim pracy pozostaje mobilność zawodowa (analizowana w ujęciu przestrzennym) pracowników w kontekście rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych. Wyraża to cel główny rozprawy, który skupia uwagę na „poznaniu i zrozumieniu mechanizmów przestrzennego zróżnicowania ścieżek zawodowych pracowników centrów usług Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego (KOM) w kontekście rozwoju Krakowa jako ośrodka metropolitalnego”.

Logika tak sformułowanego celu głównego pracy przekłada się na siedem problemów badawczych, które przybrały formę pytań badawczych odnoszących się do następujących zagadnień: (i) struktur zatrudnienia w sektorze usług dla biznesu, (ii) czynników przyciągających i wypychających pracowników sektora usług biznesowych w KOM, (iii) uwarunkowań mobilności oraz ścieżek zawodowych pracowników sektora usług dla biznesu w KOM w ujęciu przestrzennym i sektorowym, (iv) atrakcyjności ofert pracy wpływającej na mobilność zawodową pracowników w analizowanym sektorze, (v) atrakcyjności lokalizacji miejsca pracy względem mobilności zawodowej pracowników analizowanego sektora, (vi) zasięgu przestrzennego oraz relacji KOM z zapleczem

regionalnym oraz z innymi ośrodkami metropolitalnymi, (vii) szans i zagrożeń rozwoju sektora usług dla biznesu w KOM. W pracy sformułowano także cel metodyczny odnoszący się do opracowania metody przestrzennej analizy ścieżek zawodowych pracowników w dobie ograniczonej dostępności danych.

W warstwie empirycznej przedmiotem badań jest przede wszystkim Krakowski Obszar Metropolitalny (KOM) wyznaczony uchwałą nr XV/174/03 Sejmiku Województwa Małopolskiego z dn. 22 grudnia 2003 r. obejmujący miasto Kraków, powiaty: ziemski krakowski, myślenicki, wielicki; część powiatu bocheńskiego, proszowskiego, wadowickiego, olkuskiego, miechowskiego.

Powiązanie zagadnień mobilności pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych z dynamicznym rozwojem tego sektora w kontekście KOM należy uznać za propozycję interesującą poznawczo, głównie z punktu widzenia poszukiwania i szczegółowego rozpoznania czynników oraz mechanizmów determinujących zachowania przestrzenne wysokiej jakości kapitału ludzkiego w obszarze metropolitalnym, tj. zachowania determinowane rozwojem atrakcyjnego rynku pracy tworzonego przez sektor nowoczesnych usług biznesowych.

Ponadto, rozpoznanie charakteru relacji: zachowania przestrzenne wysokiej jakości kapitału ludzkiego – sektor nowoczesnych usług biznesowych, w odniesieniu do konkretnego obszaru metropolitalnego należy uznać za istotne także w ujęciu utylitarnym, tj. umożliwiającym formułowanie wniosków w postaci rekomendacji zarówno dla polityki przyciągania firm tego sektora, jak i dla polityki miejskiej związanej m.in. z rozwojem infrastruktury społecznej, w tym udogodnień miejskich.

Zagadnienia związane z mobilnością pracowników – jak wykazano w rozdziale II pt.: *Terminologia, ujęcia teoretyczne dotychczasowe badania* – są dobrze rozpoznane na gruncie ekonomii, geografii oraz socjologii. Dowodzą tego liczne, wskazane przez Autora, teorie i koncepcje związane z między innymi z: klasyczną i neoklasyczną teorią migracji, teorią kapitału ludzkiego, teorią naturalnej stopy bezrobocia, dualnym rynkiem pracy, teorią nowej ekonomiki migracji, teorią sieci migracyjnych, teorią sposobności i przeszkód pośrednich, teorią instytucjonalną, teorią skumulowanej przyczynowości migracji, teorią klasy kreatywnej, teorią grawitacji, modelem przejścia migracyjnego, koncepcją pokrewnych działalności.

Zdecydowanie mniejszy jest natomiast dorobek teoretyczny odnoszący się do sektora nowoczesnych usług biznesowych (lub też sektora outsourcingu usług biznesowych), którego

dynamiczny rozwój, w tym liczne lokalizacje w obszarach metropolitalnych w Polsce łączy się z procesami globalizacji, w tym dążeniem do maksymalizacją łańcucha wartości przez korporacje międzynarodowe w skali globalnej. W tym nurcie, na gruncie zarówno międzynarodowym jak i krajowym, dominują analizy o charakterze diagnostycznym, które zazwyczaj w stopniu pośrednim ujmują szersze, bardziej ogólne zależności między: mobilnością kapitału ludzkiego, rozwojem sektora nowoczesnych usług biznesowych oraz rozwojem obszarów metropolitalnych. W tym kontekście zaproponowane w rozprawie „poznanie i zrozumienie” mechanizmów przestrzennego zróżnicowania mobilności pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych KOM w kontekście rozwoju obszaru metropolitalnego należy uznać za oryginalne.

Warto także podkreślić, iż problematyka pracy ma charakter interdyscyplinarny, tj. odnosi się do zagadnień: ekonomii (m.in.: kapitał ludzki, mobilność czynników produkcji, rynek pracy, outsourcing usług), zarządzania (m.in.: zarządzanie zasobami ludzkimi), socjologii i psychologii (ścieżki zawodowe, ścieżki kariery zawodowej, teorie związane z ścieżkami zawodowymi i karierą), geografii społeczno-ekonomicznej i gospodarki przestrzennej (globalizacja, metropolizacja, zachowania przestrzenne firm i pracowników). Takie ujęcie problemu badawczego z jednej strony podnosi walory poznawcze opracowania, z drugiej zaś powoduje trudności w precyzowaniu pojęć oraz wnioskowaniu, a także przyczynia się do nadmiernego rozbudowania zakresu badań (zarówno teoretycznych, jak i empirycznych).

2. Ocena poprawności i kompletności celów oraz hipotez badawczych

Jak zaznaczono w pkt. 1 recenzji cel główny rozprawy sformułowano następująco: „poznanie i zrozumienie mechanizmów przestrzennego zróżnicowania ścieżek zawodowych pracowników centrów usług Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego w kontekście rozwoju Krakowa jako ośrodka metropolitalnego”. Nie sformułowano głównego problemu pracy (głównego pytania badawczego), aczkolwiek jego sens wyłania się z podjętej w rozprawie tematyki i odnosi się prawdopodobnie do zagadnienia: co determinuje i jakie wzorce przyjmuje mobilność zawodowa pracowników sektora usług biznesowych KOM w kontekście rozwoju Krakowa jako ośrodka metropolitalnego.

Logika pracy – jak zaznaczono powyżej - przyjęta przez Autora opiera się o zdefiniowanie 7 pytań badawczych odnoszących się do: (i) struktur zatrudnienia w badanym sektorze usług, (ii) czynników przyciągających i wypychających pracowników

przedmiotowego sektora w KOM, (iii) uwarunkowań mobilności oraz ścieżek zawodowych pracowników sektora usług dla biznesu w KOM, (iv) atrakcyjności ofert pracy wpływającej na mobilność zawodową pracowników w analizowanym sektorze, (v) atrakcyjności lokalizacji miejsca pracy względem mobilności zawodowej pracowników analizowanego sektora, (vi) określenia zasięgu przestrzennego oraz relacji KOM z zapleczem regionalnym oraz z innymi ośrodkami metropolitalnymi, (vii) szans i zagrożeń rozwoju sektora usług dla biznesu w KOM.

W pracy nie sformułowano hipotezy badawczej. Przyjęto odmienne podejście bazujące na problemach badawczych, tj. szczegółowych pytaniach badawczych, a następnie na sformułowaniu wniosków uogólniających.

W zaproponowanej konstrukcji pracy cel główny pracy nie posiada charakteru teoretycznego i skupia się na zagadnieniach *stricte* empirycznych dotyczących działalności sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM. Podobny charakter posiadają poszczególne pytania badawcze.

Nieścisłości w logice pracy dotyczą zastosowanego w tytule pracy terminu „ścieżki zawodowe” oraz „mobilność zawodowa”, przy czym drugi z tych terminów jest stosowany w przeważającej części pracy. Pierwszy z terminów „ścieżki zawodowe” wiąże się przede wszystkim z teoriami socjologicznymi i psychologicznymi oraz z teorią zarządzania zasobami ludzkimi (zarządzanie). W tym ujęciu posiada odniesienia do takich terminów pokrewnych jak: „trajektoria karier zawodowych”, „losy zawodowe”, „typologia karier”, „rodzaje ścieżek zawodowych / karier”, „czynniki motywujące zmiany ścieżki zawodowej”, „teorie karier”, „modele karier” „teorie kognitywno-społeczne”. Determinantą „ścieżki zawodowej” pracownika może stać się „mobilność zawodowa”, niemniej należy ona do wielu czynników określających ścieżkę zawodową. Powyższe rodzi pytanie dlaczego w tytule pracy zamiast stosowanego w większości opracowania (i dobrze wyjaśnionego teoretycznie) terminu „mobilność zawodowa” wprowadzono termin „ścieżka zawodowa”.

3. Ocena poprawności struktury rozprawy (kolejność rozdziałów, proporcje między poszczególnymi rozdziałami, kompletność tez, obecność założeń metodologicznych pracy, w tym metod, technik i narzędzi badawczych)

Rozprawa składa się z 7 części, tj.: wstępu, jednego rozdziału teoretycznego, jednego rozdziału metodycznego, trzech rozdziałów empirycznych, jednego rozdziału zawierającego wnioski i ocenę przeprowadzonych badań. Uzupełnieniem rozprawy jest bibliografia oraz trzy

załączniki zawierające kwestionariusze ankiet i kwestionariusz wywiadu. Łącznie praca liczy 205 stron, z czego 158 stron to podstawowa część dysertacji.

Rozdział II odnosi się do zagadnień teoretycznych. Jego nazwa została sformułowana w sposób ogólny (tj. *Terminologia, ujęcia teoretyczne i dotychczasowe badania*). Zawarto w nim rozważania odnoszące się do najważniejszych kategorii wykorzystanych w pracy, tj.: mobilności, mobilności zawodowej, typologii mobilności, migracji, teorii związanych z mobilnością, outsourcingu usług, sektora nowoczesnych usług biznesowych.

Tego rodzaju ujęcie części teoretycznej budzi pewne zastrzeżenia. Po pierwsze od rozpraw doktorskich oczekuje się odrębnego (w sensie rozdziałów) ujęcia kluczowych pojęć stosowanych w pracy. Po drugie, w części teoretycznej zabrakło szerszych rozważań na temat pojęcia sygnalizowanego w pracy, tj. „ścieżki zawodowej” (pewne odniesienia w postaci akapitu można odnaleźć na str. 19). Po drugie zawarcie rozważań teoretycznych w jednym rozdziale w sposób znaczący narusza proporcję między częścią teoretyczną pracy (str. 10-51), a częścią empiryczną pracy (str. 65-147). Ostatecznie proporcje między rozdziałami są następujące: rozdział teoretyczny (str. 10-51) to 26% pracy, rozdział metodyczny (str. 52-64) to 8% pracy, rozdziały empiryczne (str. 65-147) to 52% pracy. Pozostały udział (14%) przypada na Wstęp i Wnioski.

Jak wykazano powyżej, na dysertację składają się następujące części: wprowadzenie (rozdział I), część teoretyczna (rozdział II), część metodyczna (rozdział III), część empiryczna (rozdziały IV, V i VI) oraz wnioski (rozdział VII). Zaproponowaną konstrukcję pracy – z wyżej wprowadzonymi zastrzeżeniami dotyczącymi proporcji pomiędzy rozdziałami – można uznać za właściwą, tj. wprowadzającą logiczne następstwo poszczególnych typów rozdziałów oraz analiz prowadzących do uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

4. Ocena stopnia zaawansowania zawartej w rozprawie wiedzy teoretycznej

Jak zaznaczono powyżej na część teoretyczną rozprawy składa się jeden rozdział zatytułowany *Terminologia, ujęcia teoretyczne i dotychczasowe badania*. Tytuł rozdziału nie posiada bezpośredniego odniesienia do zagadnień teoretycznych poruszonych w pracy, co w kontekście czytelności prowadzonego w pracy wywodu nieco obniża wartość struktury pracy. Natomiast poruszone w tym rozdziale zagadnienia w sposób właściwy korespondują z problematyką i przedmiotem badań tj. obejmują zagadnienia: (i) mobilności, (ii) mobilności zawodowej, (iii) mobilności korporacyjnej, (iv) migracji, (v) kapitału ludzkiego o wysokich



kwalifikacjach, (vi) teorii mobilności zawodowej oraz (vii) sektora nowoczesnych usług biznesowych, (viii) outsourcingu usług. Na wyróżnienie zasługuje część stanowiąca pomocne (w dalszych badaniach prowadzonych przez Autora) zestawienie teorii mobilności zawodowej w ujęciu teorii ekonomicznych, socjologicznych i geograficznych. Wiedza teoretyczna zawarta w analizowanym rozdziale odnosi się do współczesnego dorobku w zakresie w/w zagadnień i stanowi wystarczającą ramę teoretyczną do badań empirycznych zawartych w kolejnych rozdziałach. Mankamentem rozdziału teoretycznego, w kontekście kategorii „ścieżki zawodowe” (tj. pojęcia zawartego w tytule pracy), jest brak odniesień do takich pojęć jak: „ścieżka zawodowa”, „typologia ścieżek / karier zawodowych”, „czynniki determinujące ścieżki / kariery zawodowe”, „zarządzanie zasobami ludzkimi”, „planowanie ścieżki kariery zawodowej”, „teorie karier” (m.in. teoria kotwicy, akulturyzacja, koncepcja rozwoju zawodowego, teoria cech i czynnika, teoria rozwoju, teorie kognitywno-społeczne), „czynniki ułatwiające / utrudniające ścieżkę kariery zawodowej”, „modele kariery zawodowej”.

Kolejny z rozdziałów III odnosi się do źródeł danych i metod badań. Ta część pracy w sposób zadawalający objaśnia jakiego rodzaju źródła danych zostały wykorzystane w badaniach empirycznych oraz jakie techniki i narzędzia badawcze zastosowano. Wprowadzenie odrębnej części metodycznej należy postrzegać w kategorii silnych stron prezentowanej rozprawy, która w sposób logiczny strukturyzuje badania empiryczna oraz wyjaśnia sposób pozyskania i obróbki danych. Lektura tej części pracy pozwala także wnioskować o dużej kompleksowości przeprowadzonych badań empirycznych bazujących na takich technikach i narzędziach jak: (i) analiza danych wtórych (m.in. raporty branżowe), (ii) analiza statystyczna i przestrzenna profili pracowniczych, (iii) badania ankietowe pracowników i przedstawicieli sektora nowoczesnych usług biznesowych, (iv) ankietę internetową, (v) wywiady pogłębione, (vi) studium przypadku. Spójność zaproponowanej metodyki badań w relacji do sformułowanych pytań badawczych prezentuje tabela 3.1. wskazująca relacje pomiędzy zaproponowanymi technikami badań i postawionymi pytaniami. Powyższe pozwala wnioskować o dobrym opanowaniu warsztatu badawczego przez Autora dysertacji.

Rozdział IV otwiera rozważania empiryczne Autora, które w pierwszej kolejności odnoszą się do charakterystyki sektora nowoczesnych usług biznesowych. Ta część pracy zawiera aktualne i wyczerpujące informacje na temat rozwoju tego sektora, w tym między innymi: czynniki lokalizacji, wielkość zatrudnienia w Polsce, struktury demograficzne

i społeczne osób pracujących w sektorze, historię rozwoju sektora, rozmieszczenie centrów usług w KOM, ocenę zakorzenienia sektora w KOM.

Rozdział V odnosi się wprost do głównego celu pracy akcentując czynniki i mechanizmy kształtujące rynek pracy w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. W jego ramach, na podstawie przeprowadzonych badań, Autor w sposób wystarczający i zadawalający charakteryzuje: atrakcyjność centrów usług dla biznesu w KOM, sposoby pozyskiwania pracowników przez przedmiotowy sektor, czynniki przyciągające i wypychające pracowników do / z sektora. Ta część pracy została przygotowana w sposób spełniający kryteria dobrego warsztatu naukowego.

Podobne, tj. bezpośrednie odniesienia do głównego celu pracy posiada ostatni VI rozdział empiryczny traktujący o mobilności zawodowej i przestrzennej pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM. W rozdziale zawarto rozważania obejmujące takie zagadnienia jak: zasięg przestrzenny oddziaływania sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM na rynek pracy, mobilność zawodowa oraz ścieżki zawodowe pracowników analizowanego sektora w KOM, analiza ścieżek zawodowych pracowników sektora w KOM w ujęciu ogólnokrajowym, zasięg przestrzenny badanego sektora usług wraz z relacjami z zapleczem regionalnym. W kontekście podjętych rozważań wyniki empiryczne zawarte w rozdziale VI posiadają oryginalny charakter głównie w wymiarze mobilności zawodowej pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM – i to zasługuje na wyróżnienie. W zdecydowanie mniejszym stopniu odnoszą się natomiast do „ścieżek zawodowych” postrzeganych przez pryzmat teorii i koncepcji wywodzonych z zarządzania, socjologii i psychologii (co zostało już wyżej zasygnalizowane).

5. Ocena formalnej strony rozprawy (*poprawność redakcyjna – językowa, opanowanie techniki pisania, sporządzania przypisów, tabel, wykresów, bibliografii*)

Dysertacja stanowi standardowe (jak na prace doktorskie) opracowanie liczące nieco ponad 200 stron, w tym niecałe 160 stron tekstu podstawowego). W spisach nie zawarto spisu tabel i rysunków. Wprowadzono natomiast załączniki zawierające formularze ankiet i wywiadu pogłębionego. Dysertacja zawiera także zestawienie wykorzystanych pozycji bibliograficznych.

Rozprawa napisana jest dobrym stylem, poprawnym językiem ułatwiającym lekturę i odbiór treści merytorycznych. Autor w sposób swobodny posługuje się kluczowymi



pojęciami, łączy wątki i prowadzi stosowne wnioski, co przemawia za jego umiejętnością sprawnego formułowania myśli i tworzenia tekstu naukowego.

Niemniej w rozprawie, w kilku miejscach, pojawiają się terminy zabarwione emocjonalnie, lub stylistyczne powtórzenia, których w pracy naukowej należy wystrzegać się. Chodzi przykładowo o:

- str. 5, akapit 2, zapisano: „Doskonałym przykładem ...”;
- str. 5, akapit 2, zapisano: „...ogromny ślad...”;
- str. 11, akapit 1, zapisano: „...przestrzeń wirtualna praktycznie...” oraz „...bariery praktycznie...”;
- str. 33, akapit 1, zapisano: (Drobniak, 2012), powinno być (Drobniak, 2014);
- str. 35, akapit 1, zapisano: „...wszelkiej maści menedżerów...”;
- str. 38, tytuł punktu 2.5, zapisano: „2.5. Oddziaływanie sektora na mobilność zawodową”
– pytanie jakiego sektora?
- str. 59, akapit 2, zapisano: „...świetnym źródłem”;
- str. 83, akapit 1, zapisano: „...być może nie ma się czym martwić”;
- s. 94, akapit 1, zapisano: „...świetną lokalizację...”.

Umiejętności związane ze sporządzaniem przypisów, odniesień do źródeł, tworzeniem tabel i schematów, rysunków należy uznać za zadowalające.

6. Ocena znajomości metodologii badań oraz przyjętych i zastosowanych metod badawczych

Biorąc pod uwagę tematykę dysertacji, w szczególności jej logikę zawartą w problemach/pytaniach badawczych, założoną metodykę badań – w odniesieniu do mobilności zawodowej w sektorze nowoczesnych usług biznesowych - należy uznać za poprawnie dobraną. Uzasadnieniem w tym przypadku jest spójna i wynikowa, w sensie zagadnień poruszonych w kolejnych rozdziałach, konstrukcja pracy stanowiąca odzwierciedlenie zidentyfikowanych i sekwencyjnie rozwiązywanych problemów badawczych. Założona w pracy metodyka wykorzystuje szereg wzajemnie uzupełniających się narzędzi i technik badawczych, w tym: studia literaturowe, analizę materiałów wtórnych (*desk research*), ankietyzację, wywiady pogłębione, studium przypadku, analizy statystyczne i przestrzenne. Dla ich zastosowania Autor tworzy także rozbudowaną bazę profili zawodowych pracowników (ponad 3000 rekordów) sektora nowoczesnych usług biznesowych działających w KOM. Dobór wyżej wskazanych technik został stosownie



uzasadniony w kontekście ich wykorzystania do badania relacji społecznych i przestrzennych związanych z mobilnością zawodową pracowników sektora nowoczesnych usług biznesu w KOM.

7a. Ocena znajomości, doboru, analizy i interpretacji wykorzystanych w rozprawie źródeł literaturowych

Bibliografia zawarta w rozprawie obejmuje ponad 155 pozycji bibliograficznych, w tym dokumentów normatywnych oraz raportów branżowych odnoszących się wprost do: zagadnień mobilności zawodowej, teorii i koncepcji związanych bezpośrednio i pośrednio z mobilnością zawodową oraz rozwojem miejskim i regionalnym, sektora nowoczesnych usług społecznych. Liczbę wykorzystanych źródeł można ocenić na poziomie dostatecznym. Niemniej biorąc pod uwagę zaprezentowany ich zadawalający zakres tematyczny, umiejętnie ich odniesienie do poszczególnych części pracy, w tym zdolność przywoływania źródeł, krytyczną analizę treści oraz budowanie logicznych wniosków na podstawie przeprowadzonych badań literaturowych należy stwierdzić, iż Autor opanował w stopniu dobrym umiejętność doboru, analizy i interpretacji źródeł wykorzystanych w dysertacji.

7b. Ocena znajomości, doboru, analizy i interpretacji wykorzystanych w rozprawie źródeł empirycznych (m.in. stopień zaawansowania analiz ilościowych i/lub jakościowych)

Zaprezentowane w sposób poprawny i czytelny kompleksowe badania empiryczne ilustrujące mobilność pracowników w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w odniesieniu do KOM obejmują szereg aspektów społecznych, ekonomicznych, przestrzennych. Dowodzi to wysokiego poziomu zaawansowania Autora w posługiwaniu się instrumentarium związanym z analizami opartymi o dane ilościowe i jakościowe, w tym wnioskowaniem na podstawie analiz statystycznych, przestrzennych, badań ankietowych i wywiadów pogłębionych, a także dobrej znajomości specyfiki sektora nowoczesnych usług biznesowych w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym.

Uzyskane wyniki badań empirycznych wraz z ich interpretacją pozwalają uzyskać odpowiedzi na postawione pytania badawcze odnoszące się do: (i) struktur zatrudnienia w sektorze usług dla biznesu, (ii) czynników przyciągających i wypychających pracowników sektora usług biznesowych w KOM, (iii) uwarunkowań mobilności oraz ścieżek zawodowych pracowników sektora usług dla biznesu w KOM w ujęciu przestrzennym i sektorowym,

(iv) atrakcyjności ofert pracy wpływającej na mobilność zawodową pracowników w analizowanym sektorze, (v) atrakcyjności lokalizacji miejsca pracy względem mobilności zawodowej pracowników analizowanego sektora, (vi) określenia zasięgu przestrzennego oraz relacji KOM z zapleczem regionalnym oraz z innymi ośrodkami metropolitalnymi, (vii) szans i zagrożeń rozwoju sektora usług dla biznesu w KOM. Wynikiem tym podporządkowana jest struktura rozdziałów empirycznych.

Autor w sposób poprawny dobiera poszczególne techniki i narzędzia badawcze, uzasadnia ich wybór i sposób zastosowania odnosząc się do części teoretycznej pracy. Konsekwentnie stosuje i interpretuje w rozdziałach empirycznych kategorie teoretyczne związane między innymi z mobilnością, klasą kreatywną, czynnikami lokalizacyjnymi, rozwojem metropolitalnym, udogodnieniami miejskimi, czynnikami przyciągającymi i wypychającymi. Tego rodzaju konsekwencja terminologiczna pozwala na uzyskanie dużego stopnia spójności całej dysertacji, w tym koresponduje z ustaleniami zawartymi w części teoretycznej.

Pewnym mankamentem, który pozostawiam jako przyczynek do dalszego doskonalenia Autora w pracy badawczej jest konieczność podjęcia większego wysiłku w zakresie umiejętności rozwinięcia części teoretycznej prac badawczych, w tym lepsza ich strukturyzacja odnośnie użytych pojęć kluczowych. Ważna jest także dbałość o wyważenie, proporcje pomiędzy częścią teoretyczną oraz empiryczną prac badawczych o charakterze naukowym.

7c. Ocena znajomości, doboru, analizy i interpretacji danych empirycznych poprzez odniesienie do zaplecza literaturowego

Jak zaznaczono powyżej (pkt. 7b) wnioski formułowane na podstawie badań empirycznych dotyczących zachowań przestrzennych i mobilności zawodowej pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM zostały sformułowane z wykorzystaniem pojęć zaczerpniętych z części teoretycznej rozprawy. Ponadto przemyślenia i wnioski sformułowane przez Autora wynikające z zaprezentowanych badań empirycznych zostały w sposób właściwy zaprezentowane w kontekście poczynionej logiki wnioskowania opisanej przez cel główny pracy i pytania badawcze. Odniesienia tego rodzaju można odnaleźć zarówno w tekście, jak i źródłach zawierających wyniki badań empirycznych (rozdziały IV, V i VI). Pożądany dla tego rodzaju interpretacji akcent został także położony przez Autora we Wnioskach (rozdział VII).

8. Ocena umiejętności poprawnego i przekonującego przedstawienia uzyskanych przez doktoranta wyników (m.in. zwięzłość, jasność, poprawność weryfikacji przyjętych hipotez i zakładanych celów badawczych)

Zgodnie z opinią i wnioskami zawartymi w punktach 2 oraz 3 niniejszej recenzji założona logika wnioskowania przyjęta w pracy i wyrażona przez: problemy/pytania badawcze, cel główny, strukturę i kolejność poszczególnych rozdziałów stanowią spójną całość (pomimo tego, że proporcje pomiędzy częścią teoretyczną a empiryczną należy uznać za zachwiane). Jak wykazano w pkt. 7c Autor dysertacji w sposób właściwy dokonuje interpretacji wyników badań empirycznych w kontekście zagadnień i wniosków wynikających z części teoretycznych pracy. Recenzowaną rozprawę wyróżnia konsekwencja dowodzenia w zakresie rozwiązywania przyjętych problemów/pytań badawczych oraz realizacji postawionego celu głównego pracy. Pewnym mankamentem, na który zwrócono już uwagę, jest włączenie do zagadnień pojęcia „ścieżki zawodowej”, które nie zostało w pełni wyjaśnione, i które zdaniem recenzenta w sposób niepotrzebny wpływa na dobrze przygotowane wnioskowanie w zakresie mobilności pracowników (w wymiarze społecznym i przestrzennej) w sektorze nowoczesnych usług biznesowych działającym na terenie KOM.

Przedstawienie uzyskanych wyników pracy, zarówno teoretycznych, jak i empirycznych następuje częściowo w końcowych rozważaniach zawartych niemal w każdym z poszczególnych punktów pracy oraz finalnie we Wnioskach. W jego ramach Autor, na podstawie przeprowadzonych badań ostatecznie odnosi się do rozwiązania problemów/pytań badawczych oraz realizacji celu głównego co uzasadnia stosownym komentarzem osadzonym w materiale empirycznym i rozstrzygnięciach teoretycznych.

9. Wskazanie dobrych stron (zalet) rozprawy i jej głównych wad (jeśli występują)

Wartość dodaną rozprawy mgra Tomasza Jamry tworzą następujące jej silne strony:

- (+) oryginalne w sensie tematycznym (dotyczącym obecnego dorobku badań miejskich i regionalnych) sformułowanie problemów badawczych odnoszących się do mobilności zawodowej pracowników dynamicznie rozwijającego się w obszarach metropolitalnych sektora nowoczesnych usług biznesowych;
- (+) kompleksowe w sensie ilościowym i jakościowej badania empiryczne odnoszące się do mobilności zawodowej pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych

w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym, wraz z uchwyceniem zróżnicowań przestrzennych, społecznych, ekonomicznych;

- (+) dobre osadzenie głównych wątków tematycznych pracy, tj. mobilności zawodowej, sektora nowoczesnych usług biznesowych w dotychczasowym dorobku geografii społeczno-ekonomicznej, ekonomii i socjologii;
- (+) wprowadzenie do struktury pracy dobrze przygotowanego rozdziału metodycznego i jego konsekwentna realizacja w części empirycznej pracy;
- (+) logiczna konstrukcja kluczowych założeń dysertacji obejmujących problemy/pytania badawcze oraz cel główny w odniesieniu do mobilności zawodowej oraz sektora nowoczesnych usług biznesowych;
- (+) spójność w zakresie posługiwania się w badaniu empirycznym pojęciami zawartymi w części teoretycznej pracy;
- (+) stworzenie obszernej bazy profili zawodowych pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych przedsiębiorstw działających w KOM;
- (+) umiejętność krytycznego spojrzenia i analizy w zakresie ustaleń teoretycznych, doboru metod badawczych, wiarygodności źródeł informacji oraz uzyskanych wyników;
- (+) użyteczne prezentacje graficzne i syntetyczne zestawienia tabelaryczne w zakresie analizowanych danych.

Wartość dodaną rozprawy mgra Tomasza Jamry pomniejszają następujące niedociągnięcia:

- (-) zbyt wąskie, tj. wyłącznie empiryczne, skupienie się na celu głównym pracy oraz problemach badawczych powodujące, że rozprawa przypomina raport z badań empirycznych;
- (-) brak strukturyzacji (do postaci kilku rozdziałów) części teoretycznej pracy, która to strukturyzacja w sposób szczegółowy pozwala na szerszą analizę zagadnień teoretycznych oraz lepsze rozpoznanie dorobku w danej tematyce;
- (-) nie do końca zrozumiałe wprowadzenie do pracy pojęcia „ścieżki zawodowej”, które to pojęcie czerpie głównie z dorobku nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi, nauk socjologicznych i psychologicznych związanych z pojęciem oraz teoriami dotyczącymi kariery zawodowej – podczas gdy zdecydowana większość rozważań zawartych w pracy (zarówno teoretycznych, jak i empirycznych) dotyczy mobilności zawodowej;
- (-) brak wyjaśnienia i zdefiniowania, w tym operacyjnego na potrzeby badań empirycznych pojęcia „ścieżka zawodowa”;

- (-) dość łatwe utożsamianie, czy wręcz stawianie znaku równości między mobilnością zawodową a migracją (m.in. str. 40);
- (-) brak jasnego wyjaśnienia zależności między ścieżką zawodową, mobilnością zawodową a migracją; a także codziennymi dojazdami do pracy;
- (-) część z badań empirycznych bazowała na danych dotyczących CV zamieszczonych na LinkedIn. Sam Autor zwraca uwagę na niezadowalający poziom wiarygodności (str. 59) tego rodzaju źródła ze względu na częste promowanie się pracowników na tym portalu (lub kandydatów do pracy), czy też „kolorowanie” przez nich doświadczeń celem zdobycia lepszej pracy. I równocześnie Autor na tej samej stronie (str. 59) twierdzi, że: „...LinkedIn, jest świetnym źródłem historycznych danych zawodowych”;
- (-) w pracy nie ustrzeżono się od błędów stylistycznych, powtórzeń, wprowadzania treści zabarwionych emocjonalnie (np. „doskonałym przykładem”, „ogromny ślad”, „wszelkiej maści menedżerów”, „świetnym źródłem”, „nie ma się czym martwić”), których należy wystrzegać się w pracy badawczej.

10. Wskazanie kategorii rozprawy - ocena końcowa

Recenzowana rozprawa doktorska autorstwa mgra Tomasza Jamry to przykład interesującej analizy odnoszącej się do badania mobilności zawodowej pracowników w sektorze nowoczesnych usług biznesowych działającym w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym. Na wyróżnienie z pewnością zasługują przeprowadzone przez Autora badania empiryczne, tj. zarówno w kontekście kompleksowych technik i narzędzi badawczych w połączeniu z różnorodnymi źródłami informacji, jak i w kontekście uzyskanych oryginalnych wyników badań. Na wysoką ocenę zasługuje także część metodyczna pracy, w której Autor w sposób kompleksowy i spójny (w relacji do sformułowanych pytań badawczych) dobiera i uzasadnia różnorodne narzędzia i techniki badawcze. Warto także podkreślić zdolność Autora do krytycznego spojrzenia na wiarygodność źródeł informacji, jakość informacji pozyskanych z badań jakościowych i ilościowych oraz stosowanie różnorodnych technik i narzędzi służących poszukiwaniu wiarygodnych danych.

Wymiar teoretyczny rozprawy posiada dobrze przygotowane studia literaturowe głównie w zakresie mobilności pracowników (w tym stosownych typologii, teorii w ujęciu ekonomicznym, geograficznym i społecznym) oraz sektora nowoczesnych usług biznesowych. Słabiej wypada teoretyczne rozpoznanie związane z kategorią ścieżek

zawodowych pracowników, w którym zabrakło odniesień do pojęć zaczerpniętych z zarządzania, socjologii i psychologii.

Przewaga empirycznego charakteru pracy, w tym uzyskanych wyników pozwala formułować wnioski i rekomendacje dla Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego m.in. w zakresie lokalizacji centrów usług wspólnych, tworzenia udogodnień miejskich, rozwoju infrastruktury społecznej, wzmocnienia marki miasta itp. Tak określony użyteczny wymiar pracy jest także jej wartością dodaną.

Reasumując dysertację mgra Tomasza Jamry oceniam pozytywnie. W mojej ocenie przedstawiona rozprawa doktorska wyróżnia się przede wszystkim spójną konstrukcją pytań badawczych, które korespondują w sposób logiczny z kompleksowymi i wielowątkowymi badaniami empirycznymi. Cel główny pracy oraz pytania badawcze odnoszą się do nowych zagadnień w badaniach miejskich i regionalnych, czy też geografii społeczno-ekonomicznej i gospodarki przestrzennej związanych z wpływem dynamicznie rozwijającego się sektora nowoczesnych usług biznesowych na rozwój rynku pracy w obszarach metropolitalnych w Polsce.

Zawarte w dysertacji problemy/pytania badawcze zostały rozwiązane z wykorzystaniem stosownych narzędzi i technik, zaś uzyskane wyniki dla Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego poszerzają wiedzę teoretyczną w zakresie zachowań, w tym przestrzennych pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych. Należy zatem jednoznacznie stwierdzić, iż przedstawiona do recenzji praca doktorska autorstwa mgra Tomasza Jamry stanowi dowód oryginalności i samodzielności warsztatu badawczego Autora. Dowodzi także zadowalającego poziomu wiedzy teoretycznej doktoranta. Zamieszczone w recenzji uwagi krytyczne i polemiczne Autor może potraktować jako wskazówki do dalszych badań nad problematyką mobilności zawodowej, ścieżek zawodowych pracowników oraz rozwoju sektora outsourcingu usług. Obecnie mogę stwierdzić, iż Autor rozprawy opanował w stopniu zadowalającym metody i techniki prowadzenia badań naukowych.

Biorąc pod uwagę powyższe, w tym poziom naukowy pracy i znaczenie podjętej tematyki, z punktu widzenia geografii społeczno-ekonomicznej i gospodarki przestrzennej, a także badań miejskich i regionalnych stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska **spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim w obowiązujących przepisach zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2016 r. poz. 882,**

1311). Wnioskuje zatem do właściwej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie o jej dopuszczenie do publicznej obrony.

11. Uwagi polemiczne

Za wartość dodaną rozprawy należy uznać gruntownie zaplanowane i przeprowadzone badania empiryczne z wykorzystaniem różnorodnych technik i narzędzi badawczych. Szczególnie ważna w tej materii jest przygotowana baza profili zawodowych pracowników obejmująca ponad 3000 rekordów. Lektura rozprawy, w tym części empirycznej pozostawia jednak pewien niedosyt związany z wykorzystaniem tego bogatego w dane o pracownikach źródła informacji. W zasadzie Autor korzysta z niego tylko w kilku miejscach pracy, tj.: przypis 78 na str. 124, gdzie $n=2372$; przypis 81 na str. 127, gdzie $n=3098$; ryc. 6.5 na str. 128, gdzie $n=3098$; ryc. 6.6 na str. 128, gdzie $n=2067$; tabela 6.3 na str. 129, gdzie $n=3006$. Pojawia się zatem pytanie dlaczego baza profili zawodowych nie została wykorzystana w szerszym stopniu w kontekście kategorii „ścieżki zawodowej”. Chodzi w szczególności o wykorzystanie tych danych do analiz związanych z: losami zawodowymi, trajektorią karier zawodowych, typologiami ścieżek zawodowych, czynnikami determinującymi zmiany ścieżek zawodowych, odniesieniem ścieżek zawodowych do tzw. analizy kariery / ścieżek zawodowych (przykładowo wg E. Scheina), ścieżkami zawodowymi mężczyzn i kobiet (przykładowo wg D.E. Supersa), modelami i środowiskami pracy (F. Parsonsa), itp. Natomiast w rozprawie, w analizie ścieżek zawodowych pracowników odniesiono się w zasadzie do miejsca pochodzenia / studiów pracownika oraz do sektora / miejsca jego poprzedniej pracy. A przecież to tylko wybrane elementy ścieżki zawodowej pracowników.

Zgromadzony materiał empiryczny, jak zaznaczono powyżej, jest z pewnością wartością dodaną rozprawy. Natomiast dość nierównomierne w prezentowanych badaniach empirycznych są liczebności prób. Przykładowo: $n=52$ (rys. 4.7, str. 79 i nn., kiedy analizy odnoszą się do całego sektora nowoczesnych usług biznesowych w KOM), $n=17$ (tabela 4.4., s. 95 – kiedy także analizowany jest cały sektor nowoczesnych usług biznesowych w KOM), $n=38$ (ryc. 5.5., str. 103 – także analizowany jest cały przedmiotowy sektor w KOM), $n=3098$, (ryc. 6.5 na str. 128, - analiza pracowników przedmiotowego sektora wg wieku). Tego rodzaju zmienna liczebność prób wynikająca z zastosowania różnego rodzaju narzędzi badawczych jest uzasadniona charakterem narzędzia, niemniej wymaga jednak stosownego komentarza odnośnie wiarygodności uzyskanych wyników i formułowanych na tej podstawie wniosków.

Zaprezentowany we Wnioskach „model relacji między sektorem nowoczesnych usług biznesowych w KOM a otoczeniem” (ryc. 7.1., str. 154) wymaga prawdopodobnie szerszego uzasadnienia, charakterystyki i uzupełnienia. Po pierwsze model ten nie został zapowiedziany w logice pracy (cele – pytania badawcze), zatem przeprowadzone analizy teoretyczne i empiryczne nie zostały podporządkowane jego sformułowaniu. Po drugie, wypracowanie modelu wiąże się z koniecznością sformułowania i uzasadnienia stosownych założeń oraz zmiennych (które należy przetestować). Po trzecie, model wymaga określenia warunków brzegowych w jakich zawarte w nim mechanizmy (bazujące na zmiennych) funkcjonują, a w jakich nie. Po czwarte model wymaga także zdefiniowania owych mechanizmów.

Zaprezentowana także we Wnioskach część odnosząca się do Prognoz (str. 156-157) także wymaga dookreślenia i uszczegółowienia. Generalnie w punkcie tym Autor formułuje dość luźne refleksje na temat potencjalnych tendencji rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych będących konsekwencją pandemii COVID. Trudno tego rodzaju refleksje zakwalifikować do kategorii prognoz (często o charakterze ilościowym), czy nawet scenariuszy przyszłości (najczęściej o charakterze jakościowym). Te ostatnie wymagają zastosowania metodyki planowania prospektywnego, w tym studiów foresightowych. Minimum w tej dziedzinie jest wykonanie analizy strukturalnej opartej na wybranych tendencjach rozwojowych otoczenia.

W pracy w sposób pobieżny potraktowano odpowiedź na 7 pytanie badawcze odnoszące się do szans i zagrożeń rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych KOM. Zasadniczo żaden punkt struktury pracy nie koresponduje bezpośrednio z tym pytaniem badawczym. Nie wymienia się także narzędzia badawczego stosowanego do tego rodzaju analiz otoczenia (metodyki planowania strategicznego). Częściową odpowiedź można uzyskać wyłącznie we Wnioskach, niemniej zamieszczony tam komentarz odnosi się niemal wyłącznie do czynnika zewnętrznego związanego z COVID.

Katowice, 18 października 2022 r.

