

Szczecin, 17.07.2023 r.

dr hab. Katarzyna Gadomska-Lila, prof. US
Katedra Organizacji i Zarządzania
Instytut Zarządzania
Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Uniwersytet Szczeciński

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Agnieszki Chudej pt. „Kultura organizacyjna jako czynnik zmian prorozwojowych w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych”, napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. inż. Magdaleny Krystyny Wyrwickiej, prof. PP oraz dr Agnieszki Krugielki na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej

Formalne i prawne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawę opracowania niniejszej recenzji stanowi pismo Dziekana Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej dr hab. Hanny Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP z dnia 15.05.2023 r., informujące o powierzeniu mi przez Radę Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej roli recenzenta.

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania jest art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14.03.2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 z późniejszymi zmianami), w myśl którego: „rozprawa doktorska [...] powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub

artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”, a także Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora.

Ocena doboru problematyki badawczej i tematu rozprawy

Kultura organizacyjna od lat stanowi przedmiot zainteresowań badaczy, a dynamika zmian, z jakimi przychodzi się mierzyć współczesnym przedsiębiorstwom sprawia, że problematyka dotycząca tego aspektu funkcjonowania przedsiębiorstw nie traci na aktualności. Zdaje się nawet, że jej ranga i znaczenie rosną. Dotyczy to również przedsiębiorstw sektora usług komunalnych, w których jakość świadczonych usług ma duże znaczenie dla społeczności lokalnej, a kultura organizacyjna wpływa na wiele aspektów funkcjonowania tego typu podmiotów. Jej znaczenie jest widoczne zarówno w aspekcie efektywności operacyjnej, gdyż może wpłynąć na skuteczność wykonywanych zadań, poziom zaangażowania i motywacji pracowników, jakość obsługi klienta, zwłaszcza kontakt z mieszkańcami, rozwiązywanie problemów i reagowanie na ich potrzeby, jak i w aspekcie długoterminowego rozwoju tych podmiotów. Sektor usług komunalnych jest poddawany zmianom regulacyjnym, technologicznym i środowiskowym, stąd kultura organizacyjna, która wspiera innowacje, uczenie się i szybką reakcję na zmiany, może się okazać kluczowa dla długoterminowego sukcesu przedsiębiorstw tego sektora. Obecnie wiele z nich dąży również do zrównoważonego rozwoju, uwzględniającego aspekty ekonomiczne, środowiskowe i społeczne, i właśnie kultura organizacyjna może być istotnym wsparciem w realizacji tych celów. W tym kontekście problematyka podjęta przez mgr Agnieszkę Chudą jest ważna i warta eksploracji. Z tego względu decyzja o przeprowadzeniu wieloetapowego postępowania badawczego związanego z diagnozą i analizą kultury organizacyjnej przedsiębiorstw sektora usług komunalnych w kontekście wprowadzania zmian prorozwojowych jest uzasadniona, zarówno z perspektywy praktyki, jak i badań naukowych. W mojej ocenie, poszukiwanie rozstrzygnięć w tym zakresie może wesprzeć procesy zmiany, innowacji i długoterminowego rozwoju badanej grupy przedsiębiorstw i doskonalenia praktyki w tym obszarze.

Ocena celu pracy i hipotez badawczych

Zarysowany przez Doktorantkę kontekst posłużył do postawienia problemu badawczego „Czy i w jaki sposób diagnoza i zmiana kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych przyczyniają się do zmian prorozwojowych? (s. 9). W dalszej kolejności problem ten został rozwinięty w postaci pięciu pytań szczegółowych dotyczących kolejno: definicji zmian prorozwojowych w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych, typu kultury organizacyjnej występującej w przedsiębiorstwach tego sektora, typu kultury wspierającej zmiany prorozwojowe, głównych wartości oraz cech kultury sprzyjającej zmianom prorozwojowym w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych. Celem głównym rozprawy była „diagnoza i analiza kultury organizacyjnej w wybranych przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych, w tym określenie typu kultury organizacyjnej, który sprzyja przeprowadzaniu zmian prorozwojowych oraz opracowanie autorskiej koncepcji diagnozy do zastosowania.” (s. 10). Cel główny został rozwinięty w postaci sześciu zadań badawczych, które zostały określone jako zadania o charakterze poznawczym i metodycznym, ale już nie pogrupowane wg tych kategorii (s. 11). Zwraca uwagę sposób sformułowania niektórych zadań badawczych, jak np. „ustalenie niezbędnych definicji” (Z1) oraz ich zakres przedmiotowy, jak np. Z3, który pokrywa się z celem głównym. W rozprawie sformułowano również hipotezę wskazującą, że „diagnoza i analiza kultury organizacyjnej przyczynia się do usprawnienia procesu zmian w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych” (s. 12). Doktorantka przyjęła wcześniej określone założenia, jednak wymagałyby one większego osadzenia teoretycznego. Zasadniczo poszczególne elementy, jak problem, cel czy hipoteza zostały sformułowane poprawnie, choć np. ostatnia fraza celu głównego jest dyskusyjna, a zakres znaczeniowy w hipotezie jest szerszy niż w celu głównym. Wskazane byłoby zatem zachowanie większej spójności w układzie tytuł-problem-cel-hipoteza. Oceniając stopień realizacji zamierzeń badawczych można stwierdzić, że zważywszy na zaprezentowane w rozprawie wyniki przeglądu literatury oraz badań własnych, cel i zadania badawcze zasadniczo zostały zrealizowane. Hipotezę główną Doktorantka uznała za zweryfikowaną pozytywnie, choć zarówno sposób jej wyprowadzenia, jak i weryfikacji nie jest w pełni przekonujący.

Ocena zakresu pracy, źródeł informacji i metod badawczych

Zakres przedmiotowy rozprawy wyznaczył ramy postępowania. Obejmował on diagnozę i analizę kultury organizacyjnej jako czynnika determinującego zmiany, w szczególności zmiany prorozwojowe. W ramach prowadzonych rozważań podjęto również

wiele dodatkowych wątków, a jednocześnie w ograniczonym zakresie odniesiono się do kwestii istotnie związanych z badaną problematyką, jak koncepcja zrównoważonego rozwoju czy aspekty stanowiące elementy składowe wykorzystywanego w badaniach kwestionariusza OCAI, jak przywództwo, spójność organizacji czy kryteria sukcesu.

Podmiot badań stanowiły przedsiębiorstwa sektora usług komunalnych. Jest to interesujący obiekt badań, który w kontekście kultury organizacyjnej sprzyjającej zmianom prorozwojowym nie często jest poddawany badaniom. Zrealizowane dekadę wcześniej w jednym z dużych przedsiębiorstw tego sektora badania empiryczne oraz doświadczenia Doktorantki jako pracownika przedsiębiorstwa sektora usług komunalnych dostarczyły inspiracji i motywacji do podjęcia pogłębionych badań w tej grupie podmiotów.

Teoretyczno-empiryczny charakter rozprawy zdeterminował dobór metod badawczych. W części teoretycznej mgr Agnieszka Chuda zastosowała metodę analizy logicznej oraz dedukcji wykorzystując ponad 300 pozycji, wśród których znajdują się zarówno opracowania zwarte, publikacje w czasopismach naukowych, jak i źródła internetowe. Dobór źródeł zasadniczo jest prawidłowy, jednak w tym katalogu warto było szerzej uwzględnić pozycje najnowsze. Definiując lukę badawczą Doktorantka przeprowadziła również analizę bibliometryczną. Jej zakres był raczej niewielki, ale potwierdził, że Autorka podjęła wyzwanie związane z wdrożeniem określonej metody i podjęła próbę metodycznego podejścia do kwestii identyfikacji luki badawczej. W części empirycznej zaprezentowane zostały wyniki badań własnych, zrealizowanych z wykorzystaniem, zróżnicowanych metod gromadzenia danych. Docenić należy, że Doktorantka podjęła próbę triangulacji metod. Dobór metod należy uznać za prawidłowy, choć sposób ich wykorzystania skłania do dyskusji. Mimo że w rozprawie wielokrotnie podkreślano znaczenie metod jakościowych i powoływano się na ich stosowanie, to jednak opis metodyczno-empirycznej części pracy wskazuje na dominację metod ilościowych (już samo postawienie hipotezy na to wskazuje; również badania eksperckie noszą takie znamiona), chyba żeby przyjąć, że w pracy dokonano analizy wielokrotnego studium przypadku, gdyż wyniki były prezentowane dla każdego przedsiębiorstwa usług komunalnych oddzielnie, ale wówczas wymagałoby to celowej prezentacji i przemodelowania postępowania badawczego.

Ocena układu pracy i ocena merytoryczna rozprawy

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska składa się z czterech rozdziałów, wstępu, podsumowania, bibliografii, spisu tabel, rysunków i załączników oraz streszczenia.

Całość obejmuje 288 stron. Struktura została uporządkowana wokół dwóch kluczowych elementów – teorii i empirii. Część metodyczna nie została wydzielona w postaci odrębnego rozdziału, choć zabieg ten pozwoliłby na bardziej wnikliwą jej prezentację, zwłaszcza w aspekcie doboru metod gromadzenia i analizy danych. Zwracają uwagę dysproporcje w objętości poszczególnych rozdziałów (np. 71 stron rozdział pierwszy i 17 rozdział trzeci), bardzo duża liczba podrozdziałów (osiem w rozdziale pierwszym, dziesięć w rozdziale drugim, jedenaście w rozdziale czwartym) oraz wielość i różnorodność podejmowanych wątków (kultura organizacyjna, klimat organizacyjny, zmiany organizacyjne, zmiany prorozwojowe, zmiana kultury, zarządzanie kulturą itp.), w tym rozproszenie rozważań dotyczących kultury i klimatu w dwóch rozdziałach. Przemawia to na rzecz rewizji zawartości poszczególnych części rozprawy i modyfikacji układu pracy. Z powodzeniem można było zrezygnować z prezentacji pewnych zagadnień lub ograniczyć zakres tej prezentacji, jak opis systemowego modelu organizacji czy definicje pojęć powszechnie stosowanych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, jak funkcja czy model. W mojej ocenie pewna modyfikacja struktury, z wydzieleniem części metodycznej i syntetycznym ujęciem pewnych wątków pozwoliłaby bardziej uporządkować wywód i skoncentrować rozważania na kluczowych kategoriach badawczych. Również proporcje między częścią teoretyczną a metodyczno-empiryczną warto było zrewidować na rzecz szerszej dyskusji wyników oraz wnioskowania.

Zasadniczą część rozprawy poprzedza wstęp, w którym Doktorantka zarysowała obszary badawcze, wskazała problem i postawiła pytania badawcze, określiła cel główny i zadania służące jego realizacji, postawiła hipotezę oraz założenia przyjęte w trakcie jej formułowania, a także zaprezentowała schemat postępowania badawczego i krótką charakterystykę zawartości poszczególnych rozdziałów. Ta część rozprawy stanowi czytelne wprowadzenie do analizowanej problematyki. Punktem wyjścia była identyfikacja luki badawczej, którą Autorka prowadziła z wykorzystaniem analizy bibliometrycznej, choć wyniki tej analizy, przy uwzględnieniu zastosowanych kryteriów selekcji, wskazały jedynie sześć pozycji. Warto było zatem dokonać również analizy jakościowej i szerzej uzasadnić potrzebę realizacji badań, co ułatwiłoby również zrozumienie dokonanych wyborów np. tych związanych z zastosowaniem kwestionariusza OCAI czy badania szarych relacji.

W części teoretycznej, na którą składają się trzy rozdziały, Doktorantka dokonała charakterystyki kultury organizacyjnej jako czynnika zmian prorozwojowych, wskazując m.in. funkcje, modele, typy, zakres oddziaływania kultury, dalej zmian organizacyjnych, w tym prorozwojowych, ze szczególnym akcentem na innowacje, a w końcu charakterystyki

sektora usług komunalnych (choć ta część mogłaby również stanowić element rozdziału metodycznego, zawierającego charakterystykę szeroko pojętego podmiotu badań). Opis poszczególnych kategorii został przygotowany na podstawie przeglądu krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu i zasadniczo potwierdza znajomość piśmiennictwa w badanym zakresie, zwłaszcza źródeł klasycznych. Część teoretyczna jest obszerna. Można wyprowadzić wniosek, że Doktorantce zależało na szerokiej prezentacji kontekstu planowanych badań. Warto jednak było rozważyć ograniczenie opisu niektórych aspektów na rzecz większej koncentracji na tytułowych kategoriach badawczych oraz związkach między nimi. Tymczasem wielość i różnorodność wątków nierzadko sprawia, że z pola widzenia znika wątek główny. Przykładem jest rozdział drugi, w którym pojawia się wiele kategorii i pojęć m.in. związanych ze zmianami i ich rodzajami, z innowacjami (jak innowacyjność, zdolności innowacyjne, przedsiębiorstwo innowacyjne itp.), a także ponownie z klimatem i kulturą organizacyjną oraz jej zmianami. I choć Autorka sprawnie „porusza się” między tymi wątkami, to uwzględniając problem i cel pracy warto było rozważyć alternatywę w postaci zmiany kolejności rozdziałów i w rozważaniach na podjęty temat wyjść od zmian prorozwojowych identyfikując czynniki determinujące ich skuteczne wdrażanie, a w kolejnym rozdziale skupić się na kulturze (i/lub klimacie) jako czynniku kluczowym dla wprowadzania tego rodzaju zmian. Umożliwiłoby to skoncentrowanie rozważań wokół określonych zagadnień w ściśle dedykowanych tym zagadnieniom fragmentach pracy, a jednocześnie konsekwentnie budowało bazę teoretyczną dla opracowania postępowania badawczego służącego rozwiązaniu postawionego problemu. W tej części rozprawy istotny fragment stanowi prezentacja sektora usług komunalnych, w którym Doktorantka w interesujący sposób prezentuje tę grupę przedsiębiorstw, wskazując zmiany przed jakimi stoją i rozwiązania, jakie przyjmują, aby na te zmiany odpowiedzieć. Podsumowując, część teoretyczna potwierdza, że Doktorantka rozpoznała dorobek krajowych i zagranicznych badaczy tej problematyki i posiada wystarczającą wiedzę w zakresie podejmowanych zagadnień.

Metodyczna część rozprawy stanowi fragment rozdziału czwartego, który zawiera również wyniki badań. Prezentuje ona wieloetapowe postępowanie badawcze wraz ze szczegółową charakterystyką poszczególnych etapów badań (niektóre opisy są wręcz nazbyt szczegółowe, jak np. opis kwestionariusza OCAI). Koncepcja badań jest czytelna, gdyż mgr Agnieszka Chuda stara się prezentować i uzasadniać swoje wybory (wyjątek stanowią niektóre elementy narzędzi badawczych, jak te przywoływane za Zbiegień-Maciąg czy Reddinem). Bardzo skrupulatnie opisany został przebieg całego postępowania badawczego

oraz scharakteryzowana próba badawcza. Widoczne jest zaangażowanie Doktorantki w całym procesie gromadzenia danych oraz poszukiwanie skutecznych metod umożliwiających zgromadzenie materiału badawczego. Dopelnieniem tej części rozprawy byłaby szersza prezentacja metod analizy pozyskanych danych oraz wnioskowania. Jednocześnie myląca jest prezentacja planowanych badań jako projektu badań jakościowych. W rzeczywistości na wszystkich etapach postępowania badawczego widoczne jest ilościowe podejście do problemu. Podtrzymuję zatem, że wyodrębnienie części metodycznej w postaci samodzielnego rozdziału byłoby z korzyścią dla całości opracowania, gdyż sprzyjałoby większej refleksji nad przedmiotem, podmiotem, a przede wszystkim metodami gromadzenia i analizy danych. Dyskusyjną pozostaje kwestia prezentacji wyników badań. Można odnieść wrażenie, że jest to analiza wielokrotnego studium przypadku, gdyż wyniki prezentowane są oddzielnie dla każdego przedsiębiorstwa. Wątpliwości budzi również procentowa analiza odpowiedzi uzyskanych od stosunkowo niewielkiej liczby respondentów (w niektórych przypadkach nawet od czterech osób). Podsumowując fragment rozprawy poświęcony metodyce badań można stwierdzić, że Doktorantka dokonała pewnego rozeznania w zakresie metod stosowanych w badaniach prowadzonych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, doceniła znaczenie metod jakościowych, choć nie wykorzystwała w pełni ich potencjału, a w zakresie stosowania metod badawczych rozwija warsztat naukowy. Zdobyte w tym postępowaniu doświadczenia mogą okazać się pomocne podczas projektowania kolejnych przedsięwzięć badawczych.

W części empirycznej zaprezentowane zostały wyniki badań własnych Doktorantki. Dostarczyły one pewnej wiedzy na temat badanej grupy przedsiębiorstw sektora usług komunalnych, zwłaszcza w aspekcie dominującego i pożądanego typu kultury organizacyjnej, zdiagnozowanych wg koncepcji Camerona i Quinna. Ponadto na podstawie wyników badań Doktorantka sklasyfikowała wartości i cechy kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw jako wspierające zmiany prorozwojowe. Zaproponowana klasyfikacja jawi się jako ciekawy temat dyskusji dotyczącej kryteriów proponowanego podziału, jego źródła (badania literaturowe/badania empiryczne), charakteru wpływu na zmiany prorozwojowe itp. Wyniki badań eksperckich zaprezentowane zostały również w nawiązaniu do typologii Camerona i Quinna, a następnie poddane dalszym analizom z wykorzystaniem metod badania szarych relacji. Uzasadnienie wykorzystania tej metody jawi się jako przekonujące, a uzyskane w ten sposób wyniki mogą być pomocne w procesie zarządzania zmianą w badanych podmiotach, co podkreśla utylitarne walory rozprawy. Na podstawie wyników badań

Doktorantka zaproponowała koncepcję diagnozy kultury organizacyjnej w kontekście wspierania zmian prorozwojowych w przedsiębiorstwach sektora usług komunalnych. Warto było jednak rozwinąć opis tej propozycji, zwłaszcza akcentując jej wartość dodaną w stosunku do już istniejących i powszechnie wykorzystywanych narzędzi diagnozy kultury.

Końcowy fragment rozprawy doktorskiej stanowi podsumowanie, które zawiera syntetyczny opis rezultatów postępowania badawczego w kontekście celów dysertacji oraz wskazuje kierunki dalszych badań.

W odniesieniu do całości rozprawy należy stwierdzić, że przyjęta konstrukcja wraz z celem i zadaniami badawczymi wskazuje, że Doktorantka zasadniczo zrealizowała zamiary badawcze łącząc przegląd literatury i badania empiryczne. Zrealizowane postępowanie stanowi punkt wyjścia do dalszego rozwoju naukowego, a zgromadzone doświadczenia powinny umożliwić w przyszłości realizację kolejnych osiągnięć naukowych i zachęcać do bardziej krytycznej analizy dorobku innych autorów i prezentowania własnego stanowiska Doktorantki.

Ocena strony formalnej i zagadnień terminologicznych rozprawy

Formalna strona rozprawy spełnia standardy stawiane rozprawom doktorskim, choć wskazana byłaby większa troska o poziom edytorski rozprawy. Usterki edycyjne, jak błędy literowe, powtórzenia czy niedokończone zdania, choć utrudniają lekturę tekstu, nie wpływają na pozytywny odbiór całości. Elementy graficzne, a także przypisy oraz bibliografia zostały sporządzone poprawnie. Warto było bardziej problemowo sformułować tytuły niektórych części rozprawy, gdyż w pewnych przypadkach mają one charakter hasłowy, jak „zmiany w organizacji” czy „gospodarka komunalna”. Zastosowana terminologia jest reprezentatywna dla dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości. Doktorantka zasadniczo prawidłowo operuje pojęciami z tego zakresu. Język rozprawy jest komunikatywny, zrozumiały dla szerokiego grona odbiorców.

Konkluzje recenzji

Przeprowadzona ocena pozwala stwierdzić, że rozprawa doktorska mgr Agnieszki Chudej, napisana pod kierunkiem naukowym dr hab. inż. Magdaleny Krystyny Wyrwickiej, prof. PP oraz dr Agnieszki Krugielki, w świetle obowiązujących przepisów prawa, spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim. Doktorantka w wystarczającym stopniu opanowała wiedzę teoretyczną z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, a także przeprowadziła i omówiła

wyniki postępowania badawczego, czym potwierdziła, że posiada umiejętność prowadzenia samodzielnych badań naukowych. Należy postawić pozytywną prognozę, że doświadczenia zgromadzone w trakcie realizacji tego projektu badawczego przyczynią się do rozwoju warsztatu naukowego Doktorantki i będą procentowały w dalszej pracy badawczej. W związku z tym występuję z wnioskiem do Rady Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Poznańskiej o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie mgr. Agnieszki Chudej do publicznej obrony.

Chatarzyna Grabomska-Dyle