

**Recenzja pracy doktorskiej Pani magister Sonii Ambrochowicz pt.
„Znaczenie kultury organizacyjnej w procesie przekształcania
przedsiębiorstwa w organizację inteligentną - studium przypadku”**

Promotor: dr hab. Adam Bartoszek , prof. UŚ

Promotor pomocniczy: dr Grzegorz Gawron

Podstawa wykonania recenzji: Uchwała Rady Naukowej Instytutu Socjologii WNS UŚ z dnia 25 .05.2021 nr 4/05/2021

Ocena tematu

Nie ulega wątpliwości, że podjęta w pracy tematyka jest aktualna. Już od wielu lat badania dotyczą zarówno publicznych organizacji inteligentnych jak i procesów związanych z emocjonalną sferą takich podmiotów. Jak do tej pory prowadzone badania koncentrowały się m.in. na zastosowaniu sztucznej inteligencji w inteligentnych systemach i organizacjach (por. Bergstein, 2019), roli takich organizacji w rozwoju społeczeństwa wiedzy (Admczewski, 2021), znaczeniu komunikacji w organizacjach inteligentnych (Oviedo, 2019). Powszechnie przyjmuje się, że pojęcie organizacji inteligentnej powiązane jest z koncepcją/filozofią zarządzania wiedzą (np. Quinn, 1992). Takie podejście sprawia, że organizacje tego typu są często utożsamiane z organizacjami wykorzystującymi zasady KM. Problem kultury organizacyjnej jest również jednym z podstawowych tematów badawczych i to z punktu widzenia wielu podejść badawczych. Znaczenie kultury organizacyjnej jest dostrzegane w większości procesów i funkcji zarządzania. Połączenie aspektów kulturowych z procesem przekształcania organizacji wydaje się być bardzo ciekawą, ale i trudną propozycją badawczą.

Ocena celów pracy

Autorka sformułowała cel główny pracy (Stworzenie modelu poznawczego cech „organizacji inteligentnej” w celu zbadania procesu przekształcania kultury organizacyjnej i zachowań personelu w system innowacyjnego zarządzania wiedzą i zespołami projektowymi). W jednym celu mamy więc zawarty zarówno proces, pojęcia kultury organizacyjnej, zachowań personelu, jak i innowacji. Cel ogólny jest więc bardzo złożony i wymagający. Należy bowiem wykazać, jak zmienia się kultura (m.in. normy, wartości, artefakty), ale i zachowania (jakie?) w system innowacyjnego zarządzania wiedzą i na ile mamy do czynienia z innowacją procesową.

Ocena metody

Zastosowany tryb badawczy i metody badań oceniam pozytywnie.

Autorka sformułowała tezę główną, problem badawczy, 3 pytania i hipotezy badawcze. O ile jednak w celu głównym mamy do czynienia z innowacyjnym zarządzaniem i zachowaniami pracowników, o tyle w pytaniach badawczych zagadnienia te już nie występują. Te problemy nie są też omówione w części teoretycznej - co uzasadniałoby sformułowanie celu ogólnego. Autorka ukazała przebieg procedury badawczej (s.141) i szczegółowo opisuje każdy z etapów procesu badawczego oraz zasady doboru próby badawczej.

Proszę by podczas obrony pracy doktorskiej Pani magister S. Ambrochowicz dokładniej wyjaśniła wybór organizacji do badań. Na stronie 122 wymienia ona cechy organizacji inteligentnej. Równocześnie jednak na stronie 31 oraz 53 i 54 wymienia wartości, normy i cechy organizacji inteligentnej. Nasuwa się wobec tego pytanie, czy wybrana organizacja posiada wymienione wartości i normy, a jeśli tak, to jak były one badane? (na etapie wyboru).

W jakim zakresie badana organizacja ma cechy korporacji? Czy w procesach zarządzania dominują procedury? Czy korporacje działające zgodnie z umowami i procedurami mogą być inteligentne?

Ocena struktury

Praca składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym rozdziale autorka omówiła podstawy teoretyczne organizacji inteligentnych, w drugim - zagadnienia kultury organizacyjnej jako przestrzeni uczenia się, a w trzecim - problemy wdrażania kultury organizacyjnej organizacji inteligentnej. Rozdział czwarty zawiera charakterystykę rozwoju i problemów zarządzania w organizacji inteligentnej. Po rozdziale dotyczącym metodologii badań autorka omawia wyniki badań własnych. Struktura pracy jest poprawna - typowa dla prac wykorzystujących zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe.

Ocena merytoryczna

Ocena części teoretycznej

W części teoretycznej (rozdział I) autorka szczegółowo omawia koncepcję gospodarki opartej na wiedzy oraz koncepcję organizacji opartej na wiedzy. Tylko jeden z podrozdziałów (tj.1.4.4) dotyczy organizacji inteligentnych. Na słowa pochwały zasługuje podrozdział, w którym doktorantka wyróżnia cechy organizacji uczącej się oraz inteligentnej (3.1). Wymienione w tabeli 2 cechy organizacji inteligentnej mogłyby stanowić podstawę zarówno wyboru organizacji do badań, jak i opracowania teoretycznego modelu badawczego.

W II rozdziale Pani magister Sonia Ambrochowicz omówiła podstawy teoretyczne formułowania się kultury organizacyjnej.

W II rozdziale teoretycznym autorka przedstawia problemy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem wiedzą i zarządzaniem w organizacjach inteligentnych.

Szkoda, że nie dokonano tutaj dokładnej klasyfikacji problemów, o których mówi nazwa rozdziału.

Słabością części teoretycznej jest brak nowszych opracowań (nie tylko polskich) dotyczących organizacji inteligentnej. Autorka bardzo szeroko opisuje kontekst funkcjonowania organizacji i przytacza bardzo dużo modnych, popularnych pojęć niezwiązanych bezpośrednio z jej badaniami. Nie wszystkie nazwy podrozdziałów są zgodne z zawartymi treściami (np. w podrozdziale - Współczesne definicje kultury brakuje właśnie różnych aktualnych i współczesnych definicji).

Omawiane pojęcia (np. wizerunek, reputacja, tożsamość) są raczej słabo powiązane z tematem pracy oraz zastosowanymi głównymi pojęciami (kultura, przekształcanie, inteligencja).

W przeszłość autorka powinna też bardziej krytycznie oceniać przytaczane treści. Na przykład, jeśli mówimy o takich pojęciach, jak swoboda, sieciowość, uczenie się, odmienne poglądy, zaufanie), to odwoływanie się do pojęcia zasoby ludzkie powinno być raczej unikane. Jak stwierdza Ch. Handy (Przekleństwo efektywności, The Economist z 27.07.2019), jeśli ktoś mówi o zasobach ludzkich, to może mieć skłonność do traktowania ludzi w kategorii maszyn, robotów. Dlatego w organizacjach inteligentnych nie ma działów HR tylko są działy ds. pracowniczych/ludzkich, nie ma KPA-jów, ale jest swoboda realizacji zadań, nie ma rodzinnych eventów - są święta rodzinne). Opisując wartości wyznawane w badanej organizacji nie sposób nie nawiązać do haseł bez pokrycia, o których wspominał E. Deming.

W dużej części wykorzystana literatura jest powiązana tylko z organizacjami uczącymi się i należałoby ją też zaktualizować. Oceniając pracę należy pamiętać jednak o tym, że jest ona pisana przez osobę reprezentującą nie nauki o zarządzaniu, ale nauki socjologiczne.

Pomimo tych krytycznych uwag, które można wykorzystać w przyszłej pracy naukowej, część teoretyczną rozprawy doktorskiej oceniam pozytywnie. W nawiązaniu do części teoretycznej należy zadać pytanie: gdzie i w jaki sposób G. Hofstede prowadził swoje badania?

Ocena cz. empirycznej

W części empirycznej doktorantka omawia wyniki badań jakościowych (6.1), jak i ilościowych (6.2), dokonuje weryfikacji założeń metodycznych oraz szkicuje autorski model poznawczy kultury organizacyjnej organizacji inteligentnej.

Analiza wywiadów nieustrukturyzowanych uświadamia nam, to co powszechnie wiemy o tego typu badaniach, a mianowicie osoby udzielające informacji mają dużą skłonność do powtarzania subiektywnych odczuć, które w dużej mierze odzwierciedlają kulturę organizacyjną panującą w organizacji. Wypowiedzi typu: „pracownicy czują się współautorami”, „uczestnictwo zwiększa poczucie ich wartości”, itp. są bardzo subiektywne, zgodne z przyjętymi normami komunikacyjnymi.

Na szczególną uwagę zasługuje ten fragment wypowiedzi, w którym pracownicy wskazują na zróżnicowane wynagrodzenie. Sprawiedliwość dystrybucyjna będąca podstawą zaufania jest w tym przypadku poważną barierą wprowadzania cech organizacji inteligentniej.

Autorka duże znaczenie przywiązuje do strategii rozwoju. Nie można jednak pisać o strategii bez wiedzy o tym, jaki jest model biznesowy i co z tego modelu wynika dla zarządzania pracownikami (jak są oni oceniani, czy wytaczane są konkurencyjne cele numeryczne itp.). Dlatego proszę, aby doktorantka spróbowała odpowiedzieć na pytanie: Jaka jest jej opinia o badania Collinsa i Porassa (*Bulit to last...*)?

Pozytywnie oceniam weryfikację założeń metodologicznych. Przy czym, o ile autorka pisze o orientacji na pracowników (co jest cechą branży IT), o tyle proszę, aby udzieliła informacji dotyczącej orientacji na interesariuszy.

Wybór pytań jak i też ich uzasadnienie jest bardzo silną stroną pracy. Dowodzi, że doktorantka nabyła kompetencje związane z samodzielnym prowadzeniem badań w organizacjach usługowych.

W odniesieniu do wyników badań ilościowych należy zadać pytania: Jakie były kryteria wyboru ocenianych wartości? Czy przywoływana w tekście wartość, jaką - zdaniem autorki - jest „zespół” nie wynika z tego, że większość zadań wykonywanych jest w ramach pracy zespołowej - a jeśli tak, to jakie są mankamenty tej formy organizacyjnej?

Autorka ukazała powiązania między odpowiednim typem kultury a wybranymi cechami organizacji inteligentnej. Trudno jednak mówić o procesie przekształcania (bo należałoby wykorzystać tutaj tzw. podejście procesowe - czyli ukazać wejście i wyjście procesu przekształcania). Silną stroną pracy są solidne badania empiryczne, dobrze zaplanowane, przygotowane, przeprowadzone i przeanalizowane. Ponadto, wykonane badania mogą służyć do opracowania kwestionariusza mierzącego poziom dojrzałości organizacyjnej (poziomów w rozwoju organizacji inteligentnych).

Ocena kryteriów edytorskich

Zarówno zastosowana terminologia, przejrzystość tekstu, poprawność językowa, kompletność elementów treściowych, trafność symboliki i inne kryteria jakości edytorskiej są poprawne.

Książki pod redakcją mają jednak nazwy rozdziałów i autorów tych rozdziałów (!).

Całościowa uproszczona ocena pracy

W poniższej tabeli zaprezentowano całościową ocenę pracy pod kątem kryteriów jakościowych (zgodnie z metodyką R. Kolmana).

Kryterium oceny	Pozytywna	Negatywna	Brak opinii
Trafność tematu	X		
Trafność celów pracy	X		

Nowatorstwo	X (por. uwaga dot. literatury)		
Poprawność metodyczna	X		
Struktura	X		
Wnioskowanie	X		
Kryteria oceny edytorskiej	X		

Konkluzja

Po zapoznaniu się z pracą stwierdzam, że doktorantka osiągnęła zaplanowany cel badań, ukazała możliwości badania cech organizacji inteligentnej.

Praca spełnia wszelkie wymagania stawiane pracom doktorskim i dlatego wnioskuję o dopuszczenie magister Sonii Ambrochowicz do publicznej obrony dysertacji.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Praca spełnia wymagania zawarte Ustawie –Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z 20 lipca 2018, Dz.U.2021.478 (art.185-196, rozdz.2)

