

dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ.
Politechnika Śląska w Gliwicach

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Aleksandry Czerniawskiej, pt. *Kultura organizacyjna instytucji finansowej – pomiędzy rzeczywistością, a oczekiwaniami pracowników. Studium socjologiczne.*

Promotor dr hab. Rafał Muster, prof. UŚ

Rada Naukowa Instytutu Socjologii, Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego

Niniejsza recenzja jest sporządzona zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r. poz.1789) i przepisach wprowadzających ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 30.08.2018 poz.1669) i odnosi się do elementu wyszczególnionego w powołanej regulacji w artykule 13, punkt 1 w którym czytamy: *Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, o którym mowa w art. 20 ust. 7, 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.*

Recenzja rozprawy doktorskiej została wykonana według następujących kryteriów analizy:

- a. układ pracy, struktura podziału treści i spełnienie wymogów formalnych,
- b. uzasadnienie wyboru problematyki badawczej,
- c. ocena zawartości merytorycznej i wartości naukowej,
- d. przeprowadzone badania własne
- e. dobór i wykorzystanie źródeł naukowych
- f. implikacje praktyczne i wskazanie kierunków dalszych badań

Ad. A.

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska pt. *Kultura organizacyjna instytucji finansowej – pomiędzy rzeczywistością, a oczekiwaniami pracowników. Studium socjologiczne* mgr Aleksandry Czerniawskiej składa się z sześciu rozdziałów podzielonych tematycznie, wstępu i zakończenia. Tytuły rozdziałów w sposób czytelny oddają intencję poszczególnych części w relacji do całości dysertacji.

Praca liczy 383 strony z aneksami. I choć struktura pracy jest logiczna i spójna oraz nie budzi żadnych zastrzeżeń to w tym miejscu, chciałbym wyrazić swoją krytyczną uwagę dla objętości recenzowanego tomu. Mimo iż liczbę stron tłumaczy zawartość części empirycznej – przeprowadzenie przez Doktorantkę zarówno badań jakościowych, jak i ilościowych oraz prezentacja danych w związku z tym, to warto podkreślić, że umiejętność dokonywania syntezy tekstu i agregacji danych jest nieodzownym elementem prowadzenia prac naukowych. Już wstęp, który obecnie stanowi 7 stron, powinien być skrócony o połowę. Podobnego zdania jestem jeśli chodzi o wszystkie rozdziały w części teoretycznej.

W rozprawie doktorskiej poprawnie opisane są rysunki, tabele, wykresy i schematy, ich wykazy dołączono w spisach końcowych. Język i styl rozprawy bez zastrzeżeń.

Należy docenić umiejętność graficznej prezentacji danych (np. Tab. 1. Chronologiczne uporządkowanie nurtów związanych z kulturą i jej definicje, Ryc. 2. Ujęcie dychotomiczne kultury organizacyjnej, Tab. 2. Elementy kultury wg wybranych badaczy, itd.). Poddany analizie materiał należy do treści trudnych i zaawansowanych w dyscyplinie naukowej, nie tylko przez swoje wątki stykowe z innymi dyscyplinami, co kontekstowo czyni tekst interdyscyplinarnym.

Doktorantka właściwie rozplanowała część wprowadzającą, tło teoretyczne, przegląd dotychczasowych badań i dyskusję wyników, zachowując przy tym odpowiednie proporcje, choć jak już wspomniałam, całość wymaga w mojej ocenie rozważenia skrócenia, szczególnie w sytuacji gdyby Doktorantka planowała wydanie rozprawy doktorskiej w formie monografii. Zagadnienia składające się na poszczególne rozdziały, zostały wybrane na podstawie literatury przedmiotu, dotychczas przeprowadzonych badań oraz przeglądu badań w kraju i za granicą.

Dyskusja wyników i prezentacja rezultatów nawiązuje do ciekawych implikacji praktycznych, w mojej ocenie, kluczowych dla rozwiązywania problemów społecznych, w tym zarządczych, minimalizujących owe rozbieżności między rzeczywistością a oczekiwaniami pracowników. Owe implikacje praktyczne stanowią jednocześnie klamrę dla wprowadzenia i analizy literatury przedmiotu. Doktorantka bardzo trafnie wydzieliła poszczególne części podsumowania swojej pracy, wątki odnoszące się do rozwoju teorii dyscypliny, implikacje praktyczne oraz wskazała ograniczenia i kierunki dalszych badań.

Dyskusja wyników jest przeprowadzona w oparciu o zgromadzone dane. Doktorantka adekwatnie opisuje problem, korzystając z odwołania do literatury przedmiotu, wykorzystując zarówno publikacje należące do tzw. kluczowych pozycji dyscypliny, jak i źródła naukowe z obszaru innych, pokrewnych dyscyplin, jak psychologia, nauki o zarządzaniu i jakości, filozofia, itd. Walorem pracy jest jej

interdyscyplinarny charakter, co stanowiło wyzwanie dla Doktorantki i Promotora rozprawy.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że Doktorantka korzysta nie tylko z aktualnej i uznanej literatury przedmiotu, ale również podręczników, dokumentów tematycznych, dostępnych na stronach internetowych, co czyni całość rzetelnym i wiarygodnym opracowaniem.

Praca doktorska jest bardzo ciekawie napisana, a interdyscyplinarne eksplorowanie kwestii problemowych, skutkuje wnikliwym rozważaniem problemów. W mojej opinii - do czego nawiążę w dalszej części rozprawy - zabrakło jednak odniesienia do klimatu organizacyjnego, przy tak szerokich rozważaniach kontekstów kultury organizacyjnej, prowadzonych w dysertacji.

Reasumując układ pracy, struktura podziału treści i spełnienie wymogów formalnych oceniam pozytywnie.

Ad. B.

Przedstawiana do recenzji dysertacja jest poświęcona ważnym i aktualnym problemom kultury organizacyjnej specyficznej organizacji - instytucji finansowej. Wysoko oceniam naukową wartość przeglądu literatury przedmiotu wykonaną przez Doktorantkę w części teoretycznej rozprawy. W pełni przekonujące jest uzasadnienie wyboru problematyki rozprawy doktorskiej również z uwagi na wykonany przez Doktorantkę przegląd dotychczasowych badań w tym zakresie.

Reasumując oceniam pozytywnie wybór problematyki rozprawy doktorskiej zarówno w kontekście wynikających z niej implikacji praktycznych, jak i rozwoju nauki, co Doktorantka wyraża również w swoim przekonaniu, że dostarczanie wiedzy potwierdzonej badaniami naukowymi, przekłada się na możliwość wykorzystania w praktyce, w konkretnych rozwiązaniach biznesowych, które opisuje.

Ad. C.

Część teoretyczną dysertacji również oceniam pozytywnie. Doktorantka zachowała interdyscyplinarną naturę kultury organizacyjnej. Bardzo starannie ukazała rozbieżności w sposobach teoretycznego i empirycznego ujmowania kultury organizacyjnej. Recenzowana dysertacja jest udaną próbą wskazania różnorodności przedmiotu rozważań.

W mojej ocenie zabrakło jednak nawiązania do takich zagadnień jak: 1. klimat organizacyjny, 2. uwzględnienie kwestii IV rewolucji przemysłowej, czyli obecnie obserwowanej transformacji cyfrowej, mającej kluczowe znaczenia dla kultury organizacyjnej, szczególnie w odniesieniu do instytucji finansowych, korzystających w znaczącym zakresie z nowych technologii.

Argumentacja Doktorantki, szereg wyjaśnień związanych z kulturą organizacyjną, zjawiska złożonego, wielopoziomowego, dynamicznego, a także systemowe ujęcie, traktowanie zagadnień holistycznie i wielowymiarowo to walory przedstawionej mi do recenzji pracy.

Wybór próby badawczej w pełni uzasadniony.

Doktorantka poddała rzetelnej analizie, zgodnie ze strukturą spisu treści następujące zagadnienia.

Zdefiniowany problem badawczy – jakie istnieją różnice i zależności pomiędzy zdiagnozowaną kulturą organizacyjną, a oczekiwaną kulturą przez pracowników, został oparty o dwa kluczowe modele kultury organizacyjnej F. Trompenaarsa i Ch. Hampden-Turnera oraz K. Camerona i R. Quinna. Prawidłowo sformułowano cel dysertacji, którym było przeprowadzenie badań kultury organizacyjnej w instytucji finansowej, polegających na analizie czy w badanej organizacji występuje luka kulturowa, jakie istnieją różnice pomiędzy zdiagnozowaną, a oczekiwaną organizacyjną kulturą przez pracowników oraz jaki jest wpływ luki kulturowej na funkcjonowanie badanej organizacji.

W części teoretycznej pracy, w trzech pierwszych rozdziałach zaprezentowano koncepcje kultury, typologie kultur organizacyjnych, zaprezentowano także problematykę zarządzania kulturą organizacyjną, wybrane kwestie z obszaru psychologii pracy i organizacji, zarządzania zasobami ludzkimi i filozofii związane z zagadnieniem kultury organizacyjnej.

Pierwszy rozdział zadedykowano zagadnieniom definicyjnym. Definicyjne ujęcie kultury opisano zgodnie z występującymi historycznie nurtami i powiązanimi z nimi dyscyplinami nauk. Doktorantka opisała strukturę budowy kultury, jej elementy, funkcje i wpływ na organizację. Na podkreślenie zasługuje dokonany przez Doktorantkę przegląd historycznej ewolucji aspektów związanych z kulturą organizacyjną na przestrzeni 100 lat z uwzględnieniem wspomnianych już dyscyplin naukowych, jak antropologia, socjologia, psychologia, ekonomia, zarządzanie, filozofia. Należy docenić również umiejętność Doktorantki prezentacji teorii w postaci czytelnych tabel czy graficznego ujęcia omawianych problemów, o czym wspomniano we wstępie. Szczególnie cenne jest owe agregowanie danych w formie tabelarycznej i rycin.

W rozdziale drugim teoretycznym bardzo dokładnie zaprezentowano czynniki kształtujące kultury organizacyjne. Doktorantka opisała również bardzo rzetelnie zmienne, wpływające na kulturę organizacyjną, opisała czynniki zewnętrzne i wewnętrzne kształtujące kulturę organizacyjną, typologie kultur organizacyjnych. Całość rozważań teoretycznych Doktorantka kończy opisem kultury organizacyjnej jako przewagi konkurencyjnej firmy. Bardzo ciekawym jest wątek rozważań dotyczący efektywności organizacyjnej, zarządzania zasobami ludzkimi, wpływu kultury na

zachowania klientów. Bardzo pozytywnie oceniam również włączenie zagadnień zamiany kultury organizacyjnej i analizy zachowań pracowników wobec procesów zmian.

Część teoretyczna stanowi rzetelne kompendium wiedzy na temat szeroko rozumianej kultury organizacyjnej.

Ad. D.

Również część empiryczną oceniam pozytywnie. Podjęta próba odpowiedzi na opisane wyżej pytanie i wynikające z niego testowanie hipotezy głównej: o istnieniu luki pomiędzy diagnozowaną a oczekiwaną kulturą organizacyjną instytucji finansowej, mającej wpływ na funkcjonowanie organizacji – udana.

Praca doktorska mieści się w obszarze dyscypliny, a jednocześnie ma wymiar interdyscyplinarny, co zasygnalizowałam wcześniej. Postawiony problem badawczy wskazany przez Doktorantkę został określony prawidłowo.

Część empiryczną rozprawy zaczyna czwarty rozdział, w którym Doktorantka opisuje metodykę przeprowadzonych badań, w tym podstawowe pojęcia, założenia i procedurę badawczą. Wskazuje metody i narzędzia badawcze, opisuje dobór próby badawczej. Doktorantka opisała badaną organizację, również instytucje finansowe jako instytucje zaufania publicznego.

W piątym rozdziale, konsekwentnie poddała analizie charakterystyki respondentów, dokonała analizy wyników badań, podjęła próbę porównania dwóch modeli kultur organizacyjnych w oparciu o uzyskane wyniki badań empirycznych. Walorem uzupełnienia otrzymanych wyników ilościowych, są wyniki badania jakościowego na grupie menedżerów badanej instytucji finansowej.

Rozdział szósty stanowi diagnozę mocnych i słabych stron badanej organizacji wraz z rekomendacjami zmian możliwych do zaimplementowania.

W celu uzyskania pełniejszego materiału badawczego autorka posłużyła się badaniami o charakterze ilościowym (technika ankiety) i jakościowym (technika wywiadu), dokonała analizy dokumentów wewnętrznych badanej organizacji. Na szczególną pochwałę zasługuje fakt, iż mimo bardzo szczegółowej analizy funkcjonowania instytucji finansowej, Doktorantka nie ujawniła jej nazwy, a sam opis przygotowała w taki sposób, że brak jest możliwości zidentyfikowania organizacji, co chroni jej pracowników i ją samą przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami ujawnienia rozbieżności pomiędzy stanem zastanym a oczekiwanym w zakresie kultury organizacyjnej.

Podjęta przez Doktorantkę problematyka oraz przeprowadzone badania empiryczne przyczyniają się do zrozumienia przez menedżerów znaczenia wpływu kultur organizacyjnych, luk kulturowych na efektywność organizacji. Wartością innowacyjną jest propozycja autorskiego modelu trzech płaszczyzn organizacyjnych,

zaprojektowanych przez Doktorantkę dla lepszej znajomości kultur organizacyjnych przez zarządzających organizacjami i ich realnego wpływu na prowadzony biznes.

W podsumowaniu badań Doktorantka wskazała implikacje dla teorii dyscypliny, wkład do praktyki, wynikający z przeprowadzonych przez nią badań. Opisała także ograniczenia i kierunki dalszych badań.

Poprawnie zorganizowała proces badawczy, prawidłowo dobierając metody, techniki i instrumenty do badań, określając prawidłowo etapy, a także podjęte zadania. Doktorantka wykazała się wymaganą umiejętnością prowadzenia analizy naukowej, projektowania i przeprowadzenia badań własnych oraz wnikliwością dociekań teoretycznych. Doktorantka prawidłowo dokonała syntezy zgromadzonego materiału, wyciągnęła wnioski z badań, przeprowadziła dyskusję i interpretację wyników.

Doktorantka ma świadomość nowatorskiego charakteru własnej dysertacji, o czym pisze wprost, ułatwiając tym samym odniesienie się do tej kwestii recenzentowi.

Ad. E.

Praca jest starannie zredagowana i edycyjnie poprawna w prezentowaniu spisu wykorzystanej literatury. Doktorantka prawidłowo wprowadza odniesienia do literatury przedmiotu, cytacje, korzysta z cudzych utworów. Spis bibliograficzny jest niezwykle bogaty, liczy 148 książek, 28 artykułów naukowych, 12 pozycji źródeł internetowych.

Doktorantka adekwatnie korzysta z odwołania do literatury przedmiotu, wykorzystując zarówno publikacje należące do tzw. kluczowych pozycji socjologicznych, psychologicznych, zarządczych, jak i nowe opisy naukowe z analizowanego interdyscyplinarnego obszaru. Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż korzysta nie tylko z aktualnej literatury przedmiotu, ale również podręczników, przewodników, dokumentów tematycznych, dostępnych na stronach internetowych, co czyni całość rzetelnym i wiarygodnym opracowaniem.

Zarówno ilość, wspomniana jakość publikacji, sposób doboru i struktura podziału potwierdzają umiejętność prowadzenia kwerendy literaturowej, dogłębnej analizy przedmiotu rozprawy doktorskiej. Dobór literatury jest znacząco ponadprzeciętny, adekwatny do prowadzonych badań i w pełni wystarczający, co odzwierciedliło się również w precyzyjnym wnioskowaniu i jakości syntezy i interpretacji wyników badań.

Ad. F.

Dysertacja stanowi przykład rzetelnego opisu przeprowadzonego dochodzenia również w kwestii implikacji praktycznych. Jest udaną próbą wskazania kierunków implikacyjnych związanych z brakiem wprowadzenia zmian w kulturze

organizacyjnej, w której zdiagnozowano lukę kulturową pomiędzy rzeczywistością i oczekiwaniami pracowników oraz zawiera rekomendacje możliwych do zaimplementowania konkretnych zmian.

Dysertacja poświęcona jest aktualnej i ważnej w dyscyplinie problematyce, o istotnych walorach poznawczych, ma również znaczenie poznawcze dla stykowych dyscyplin naukowych. Sposób prezentacji przez Doktorantkę własnych rozważań jest bardzo inspirujący dla czytelnika o różnym poziomie wiedzy.

Reasumując jestem przekonana, że przedstawiona mi do zaopiniowania dysertacja stanowi rezultat dojrzałych przemyśleń, jak też wyraz nowatorskiego podejścia do aktualnych problemów kultury organizacyjnej, a także jest oryginalnym dziełem.

Recenzowana rozprawa została przygotowana zgodnie z wymogami formalnymi stawianymi dysertacjom na stopień doktora nauk

Konkluzja

Przedstawiona mi do recenzji rozprawa doktorska magister Aleksandry Czerniawskiej, pt. *Kultura organizacyjna instytucji finansowej – pomiędzy rzeczywistością, a oczekiwaniami pracowników. Studium socjologiczne*, promotor: dr hab. Rafał Muster, prof. UŚ spełnia warunki określone w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.) tj. stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w naukach socjologicznych, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnoszę zatem o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Gliwice, 15.01.2021

Marijanna Delmondo