



Prof. dr hab. Dominika Latusek-Jurczak

Katedra Zarządzania

Centrum Badań nad Zaufaniem

Akademia Leona Koźmińskiego

latusek@kozminski.edu.pl

Warszawa, 9.08.2023

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Pawła Huras

Podstawa

Podstawą sporządzenia recenzji jest pismo od Dziekana Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej, które informuje o powołaniu mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Pawła Huras (uchwała podjęta w dniu 23 marca 2023). Dokumentacja, która otrzymałam jest kompletna i wystarczająca do zrealizowania tego zadania.

Zakres i kryteria recenzji

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska autorstwa mgr Pawła Huras pod tytułem „Model struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego” wydana w formie książkowej przez Politechnikę Warszawską, w Warszawie w 2023 roku. Przedstawiona do oceny monografia jest osadzona w dyscyplinie Nauki o Zarządzaniu i Jakości i dziedzinie Nauki Społeczne. Promotorem rozprawy jest dr hab. Sylwia Sysko-Romańczuk, Prof. PW oraz dr Tomasz Napiórkowski. Praca składa się z czterech rozdziałów, Wprowadzenia, Podsumowania oraz dodatkowych standardowych części porządkujących. Struktura pracy, jej objętość, forma i język są typowe dla prac awansowych, poprawne z punktu widzenia dyscypliny i dziedziny naukowej, w której Doktorant ubiega się o stopień.

Zgodnie z wymogami aktualnie obowiązujących przepisów prawa oraz z dobrymi praktykami Rady Doskonałości Naukowej dokonuję oceny powyżej monografii pod kątem trzech kryteriów: (1) ocena wraz z uzasadnieniem, czy rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora w dyscyplinie Nauki o Zarządzaniu i Jakości; (2) ocena wraz z

1



Business School
Rankings 2010



ul. Jagiellońska 57/59, 03-301 Warszawa

tel. 22 519 21 00, fax 22 519 23 01

akademia@kozminski.edu.pl, www.kozminski.edu.pl

uzasadnieniem, czy rozprawa doktorska wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Autora (3) ocena wraz z uzasadnieniem, czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Oceny dokonuję w sposób przekrojowy, tzn. skupiając się na poszczególnych kryteriach, a nie omawiając kolejno zawartość monografii rozdział po rozdziale. Przedstawiam ją poniżej w formie zagadnień.

Teoria

- Badanie literatury jak i badanie empiryczne zostały przygotowane z perspektywy funkcjonalistycznej, tj. biorąc pod uwagę rolę zaufania w zarządzaniu relacjami międzyorganizacyjnymi. Już na początku pracy, w „Streszczeniu” Autor pisze, o „zarządzaniu zaufaniem” (s. 5), czyli przyjmując założenie, że zaufaniem można zarządzać. Podobnie, przegląd literatury oparty na systematycznych poszukiwaniach w bazach publikacji naukowych (część 1.2) skoncentrowany jest nie na pojęciu „zaufanie”, lecz „zarządzanie zaufaniem”. Należy zaznaczyć, że jest to wprawdzie dominujący, ale tylko jeden z możliwych w naukach społecznych sposobów patrzenia na zaufanie. Paradygmat funkcjonalistyczny zdecydowanie mieści się w badaniach głównego nurtu, ale Autor powinien zwrócić uwagę, że był to jego świadomy wybór po analizie spektrum możliwych sposobów konceptualizacji zaufania. Z punktu widzenia logiki i konstrukcji pracy był to wybór uzasadniony: perspektywa funkcjonalistyczna pozwala Autorowi na wyciągnięcie wniosków aplikacyjnych (ujętych wręcz jako jeden z celów rozprawy). Aspekty praktyczne są zresztą jedną z silnych stron rozprawy. Osadzając badania w ten sposób mgr Paweł Huras dowodzi, że ma wiedzę teoretyczną w dyscyplinie, w której ubiega się o stopień doktora. Pewien niedosyt pozostawia brak zarysowania w monografii alternatywnych do funkcjonalistycznego sposobów naukowej analizy problemu zaufania. Mogłoby to być np. uzupełnienie części „Podsumowanie”, która jest w tej chwili niezwykle syntetyczna i brakuje w niej rozbudowanej części dotyczącej krytyki przeprowadzonych i badań jak i wskazania kierunków dalszych poszukiwań.
- Koncepcje zaufania i wiarygodności wyprowadzone z badań literaturowych
 - Autor przedstawia w części teoretycznej pracy różnorakie spojrzenia na zaufanie międzyorganizacyjne (synteza w Tabeli 1.1). W tym przeglądzie widać wyraźnie, że Autor jest świadomy, iż sednem aktu zaufania nie jest eliminowanie niepewności i ryzyka, lecz aktywne ich przekraczanie. Gdyby udało się ryzyko i niepewność wyeliminować z relacji międzyorganizacyjnych, np. poprzez zbudowanie pełnej



wiarygodności lub przez pełną kontrolę nad partnerem, wówczas zaufanie stałoby się niepotrzebne. Jak sam Autor wydaje się na podstawie przeglądu literatury wyraźnie zauważać, funkcjonalna wartość zaufania polega właśnie na tym, że pomaga ono przejść do porządku dziennego nad ryzykiem i niepewnością.

- Autor słusznie zauważa w przeglądzie literatury, że „jednoznaczne potraktowanie zaufania międzyorganizacyjnego i wiarygodności jest zbyt dużym uproszczeniem” (s. 47). Nie jest jasne w związku z tym dlaczego w badaniu empirycznym mgr Huras jednak zdecydował się na praktyczne utożsamienie zaufania z wiarygodnością. Literatura przecież wskazuje, że wiarygodność adresata ma istotny wpływ na akt zaufania ze strony jego dawcy, ale nie jest jego jedyną podstawą. Czy Autor w badaniu empirycznym wziął to pod uwagę?
- W kontekście dwóch powyższych uwag, tj. akceptacji niepewności jako koniecznego elementu zaufania oraz braku tożsamości między aktem zaufania i oceną wiarygodności, zidentyfikowanych w przeglądzie literatury, należałoby wyjaśnić dlaczego Autor przyjmuje ostatecznie redukcjonistyczną definicję zaufania jako opartego wyłącznie na przeprowadzonym procesie oceny wiarygodności (s. 56): „zaufanie międzyorganizacyjne to gotowość do nawiązania lub rozwoju relacji międzyorganizacyjnych, oparta na wyniku przeprowadzonej oceny wskazującej, że dany podmiot jest wiarygodny”.
- Ujęcie zaufania jako kompetencji jest ciekawe, wskazuje na znajomość najnowszych argumentów obecnych w debacie światowej. Ta perspektywa świadczy o tym, że Autor zna interakcyjne perspektywy spojrzenia na zaufanie; wie, że zaufanie można budować dwustronnie, tzn. strona obdarzana zaufaniem może aktywnie inspirować swoich partnerów do aktu zaufania. Jest to mocna strona rozprawy, która dowodzi, że Doktorant posiada wiedzę z dyscypliny, jak i umiejętność krytycznej analizy istniejących badań, co jest niezbędnym komponentem samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.
- Celem badania jest „opracowanie modelu przedstawiającego strukturę kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego oraz rekomendacji dla organizacji gospodarczych dotyczących sposobu jej rozwoju” (s. 5-6). Dla realizacji tego celu Autor sformułował pytania badawcze (jedno główne i pięć szczegółowych), które wyprowadził z krytycznych badań wiedzy zastanej (Rysunek 0.1). Następnie dobrał metody badawcze odpowiednie do realizacji celów (s. 26-27). Proces formułowania celów pracy jak i doboru metod badawczych oceniam prawidłowo, dowodzi on

umiejętności prowadzenia samodzielnie pracy naukowej oraz formułowania i rozwiązywania oryginalnych problemów badawczych.

- Autor w przeglądzie literatury przedstawia problematykę stopniowania zaufania międzyorganizacyjnego (s. 49) przyjmując skalę od 'braku zaufania' do 'całkowitego zaufania'. Wydaje się, że pominięta tutaj została problematyka nieufności (*distrust*), która przedłuża ciągłość po stronie 'braku zaufania' w kierunku nowego fenomenu – nieufności, która jest obszarem aktywnego negatywnego nastawienia, unikania współpracy bądź wręcz projektowania sposobów ochrony przed stroną obdarzoną nieufnością. Najnowsza literatura wskazuje na tę kwestię i uczy, aby nie utożsamiać nieufności z brakiem zaufania. Być może pominięcie nieufności wynikało z przyjęcia kryteriów i słów kluczowych do przeglądu literatury? Kwestia ta wydaje się o tyle ciekawa, że polskie środowisko społeczne, jak wskazują badania socjologów i psychologów społecznych, cechuje się nierzadko nie tyle niskim poziomem zaufania bądź brakiem zaufania, lecz właśnie nieufnością. Włączenie nieufności w konceptualne i empiryczne ramy badania dostarczyłoby zapewne bardziej zniuansowanego wglądu w kwestię zaufania między organizacjami.
- Rozdział 2 „Zaufanie międzyorganizacyjne jako kompetencja organizacji” uważam za najsilniejszy w całej pracy. Łączy on w sposób kreatywny literaturę z kilku subdyscyplin w ramach nauk o zarządzaniu. Przegląd zagadnień związanych z budowaniem i eksponowaniem własnej wiarygodności jako podstawy budowania zaufania u partnera jest innowacyjny i wedle mojej wiedzy unikalny w polskiej literaturze przedmiotu. Tekst ten dowodzi, że Autor posiada umiejętność analizy i syntezy literatury oraz krytycznej analizy wyników badań, i jest gotowy do prowadzenia samodzielnej pracy naukowej.

Badanie empiryczne

- Wartościowe jest autorskie połączenie dwóch procedur badawczych – jakościowej i ilościowej. Autor słusznie argumentuje użycie obu rodzaju metod badawczych, jasno wskazuje dlaczego decyduje się na konkretne metody i jak łączą się one z celami pracy. Wybór metod jest poprzedzony krytyczną analizą aktualnej polskiej i światowej literatury przedmiotu. Wybór metod badawczych i ich uzasadnienie wskazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej przez Autora.



- Część jakościowa badań empirycznych jest wprawdzie dobrze uzasadniona i wydaje się prawidłowo zaprojektowana, jednak opis jej przeprowadzenia, jak i sposób prezentacji wyników wzbudzają pewne wątpliwości:
 - Autor wskazuje (s. 89), że celem części jakościowej było odkrywanie prawidłowości. Na ile jest to możliwe w 10 wywiadach? Liczba wywiadów jest niewielka, zostały przeprowadzone w różnych organizacjach (nie jest jasne kryterium nasycenia próby badawczej, bo w perspektywie konkretnego problemu badawczego skoncentrowane w jednej organizacji taka liczba wywiadów mogłaby się obronić).
 - Nie jest wskazane, czy zaufanie było w wywiadach przywoływane w pytaniach i wskazywane przez Autora jako temat badań, czy też pojawiało się spontanicznie w wypowiedziach rozmówców. Załącznik sugeruje, że zaufanie było elementem pytań zadawanych rozmówcom. Czy w takim razie było one dla rozmówców definiowane?
 - Skąd wiadomo czy rozmówcy wiedzieli o jakiego rodzaju zaufaniu mówią? Autor w opisie badań posługuje się kategoriami analitycznymi rozróżniając na przykład zaufanie międzyorganizacyjne i zaufanie między ludźmi. Czy konstrukty te były wyjaśniane rozmówcom? W cytatach z wywiadów (s. 96) pojawia się pojęcie 'zaufanie społeczne'. Jak to pojęcie, w zebranych materiale empirycznym, ma się do typów zaufania, które rozróżnił Autor?
 - Podrozdział 4.2 o umiejętnościach organizacji przedstawia dwa podejścia do weryfikowania wiarygodności partnerów. Czy te techniki to nie są de facto sposoby na eliminowanie potrzeby zaufania? Idąc dalej, gdzie jest wg Autora granica między wiarygodnością jako podstawą do aktu zaufania, a pełną wiarygodnością i kontrolą, które dają pewność co do przyszłych zachowań partnera i tym samym eliminują potrzebę zaufania?
 - Rysunek 4.5 ilustruje wątpliwość, która obecna jest w kilku miejscach monografii. Mianowicie, Autor przyjmuje założenie, że brak zaufania bądź utrata zaufania prowadzą nieuchronnie do zakończenia relacji. W mojej opinii jest to założenie uproszczone i niezgodne z obecnym stanem badań. Zaufanie we współpracy między firmami jest niezwykle istotnym czynnikiem ułatwiającym współdziałanie i przynoszącym korzyści obu stronom, wiemy jednak, że istnieją również przypadki współpracy biznesowo owocnej, w której zaufania nie ma, a łączą je np. wspólne zyski albo motywy oportunistyczne. Osobną kategorią współpracy międzyorganizacyjnej,



która mimo braku zaufania może mieć miejsce, są przypadki długotrwałych relacji/przyzwyczajenia, braku alternatyw, uzależnienia od konkretnego partnera. Stąd, rysunek 4.5 wymagałby albo przebudowy, albo komentarza odnośnie jego uwarunkowań i ograniczeń jak i zakresu obowiązywania.

- W kwestii badania ilościowego warto byłoby uzupełnić informacje dotyczące konstrukcji narzędzia badawczego. Jak dokładnie Autor zbudował ankietę? Jakie były procedury jej testów? Dlaczego Autor nie zdecydował się na użycie istniejących narzędzi, tylko zaproponował własne?

Pytania wymagające dyskusji

- Autor w kilku miejscach pracy podejmuje rozważania na temat relacji między zaufaniem międzyludzkim/międzyorganizacyjnym, organizacyjnym, a międzyorganizacyjnym. Jak dokładnie literatura rozróżnia te pojęcia? Czy i jak rozróżnia je Autor w swoim projekcie badawczym? Czy na podstawie przeprowadzonych badań można ocenić jak zaufanie międzyorganizacyjne wiąże się z zaufaniem międzyludzkim? Albo na ile zaufanie międzyorganizacyjne może być organizacyjne (czyli może być rutyną organizacyjną)?
- Czy Autor w badaniu empirycznym zidentyfikował kwestie związane z nieufnością, a nie wyłącznie brakiem zaufania? Na podstawie lektury niektórych cytatów odnoszę wrażenie, że niskie zaufanie nie byłoby problemem w badanym terenie ponieważ można na nie oddziaływać zidentyfikowanymi przez Autora metodami np. poprzez zwiększanie wiarygodności. Jednak jeśli realnym problemem jest nieufność, a nie brak zaufania, to sposoby te mogą okazać się chybione i przynosić niezamierzone efekty. Czy biorąc pod uwagę całość zebranego przez Autora materiału empirycznego taka teza mogłaby być wysunięta? Czy niskie poziomy oceny wiarygodności identyfikowane w badanym regionie można analizować pod kątem nieufności?
- W pracy brakuje krytyki zaufania międzyorganizacyjnego jako kompetencji organizacyjnej. W związku z tym pojawia się pytanie: czy ta kompetencja ta może mieć jakieś ciemne strony? Czy zawsze i w każdych warunkach przynosi korzyści organizacji?

Kwestie dodatkowe

W całościowej ocenie pracy należy zauważyć, że monografia zawiera istotny komponent praktyczny pozwalający na transfer wyników badań do praktyki gospodarczej. Nie jest to konieczna część rozpraw



doktorskich w ocenianej dyscyplinie, ale ze względu na praktyczny charakter Nauk o Zarządzaniu i Jakości dodanie do celów rozprawy wypracowania rozwiązań dla praktyki i następnie przedstawienie katalogu takich rekomendacji należy wyróżnić jako mocną stronę ocenianej rozprawy doktorskiej.

Praca zawiera potknięcia redakcyjne, w tym dotyczące standardu cytowań, jak i drobne potknięcia językowe, są one jednak na tyle nieliczne, że nie wpływają na całościowy odbiór pracy. Ponadto część kwestii językowych, które są w lekturze monografii dyskusyjne, kładę na karb konieczności tłumaczenia kluczowych pojęć z literatury anglojęzycznej (np. *vulnerability* albo *trustworthiness*). Polska literatura w dyscyplinie nie wypracowała jeszcze jednolitych sposobów tłumaczenia pojęć za zakresu specjalistycznych badań zaufania, zatem nie można czynić z tego Autorowi zarzutu.

Konkluzja

Podsumowując, monografia „Model struktury kompetencji zaufania międzyorganizacyjnego” prezentuje ogólną i wiedzę teoretyczną mgr Pawła Hurkasa w dyscyplinie Nauki o Zarządzaniu i Jakości i świadczy o umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Mając na uwadze wszystkie walory dysertacji stwierdzam, że oceniana rozprawa doktorska spełnia warunki ustawowe stawiane tego typu pracom awansowym. W szczególności, oceniana monografia zawierała oryginalne rozwiązanie sformułowanego przez Autora problemu naukowego z zakresu zarządzania międzyorganizacyjnego. Moja opinia na jej temat jest pozytywna. Rekomenduję Radzie Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Warszawskiej dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony.

