

Lublin 30.12.2015

Prof. nadzw. dr hab. Agnieszka Sitko – Lutek
Instytut Zarządzania
Uniwersytet Marii Curie – Skłodowskiej
w Lublinie

***Recenzja rozprawy doktorskiej:
Mgr Heleny Bulińskiej - Stangreckiej
„Model e-kultury w organizacjach IT działających w Polsce”
pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Ewy Mastyk- Musiał***

Uzasadnienie podjęcia tematu pracy

Oczywistym jest dzisiaj twierdzenie, że wiek XXI to era informacji i wiedzy, a przede wszystkim rosnącej roli kapitału ludzkiego. Globalizacja, rozwój nowoczesnej technologii, zwłaszcza technik telekomunikacyjnych wywołały zmianę modelu funkcjonowania przedsiębiorstw. Rośnie dynamika relacji partnerskich, konfiguracja sieciowa, czy rola innowacji. Zjawiska te związane są z powstaniem e-gospodarki, a konsekwencją dla zarządzania jest wyłaniająca się z niej koncepcja organizacji wirtualnych.

Nasilenie tego zjawiska jest oczywiście różne w poszczególnych sektorach gospodarki, ale wyraźnie widać jego wpływ na rozwój branży technologii informacyjnej. Charakteryzuje się ona m.in. rosnącym udziałem w tworzeniu produktu krajowego brutto w krajach wysoko uprzemysłowionych i rozwijających się, rosnącymi wynikami notowań giełdowych oraz dobrymi praktykami w zakresie wykorzystywania wiedzy w odniesieniu sukcesu przez przedsiębiorstwa tego sektora. Z danych zamieszczonych w „Computerworld TOP 200” z 2011 wynika, że obroty tego sektora wynoszą ponad 29 mld PLN, 4% udział w PKB oraz zatrudnienie ponad 100 tysięcy pracowników bez uwzględniania dystrybucji. Jednocześnie można określić ten sektor jako innowacyjny, nowatorski i stanowiący przykład praktyk zarządzania.

Branża IT jest niewątpliwie bardzo dobrym obszarem badawczym w odniesieniu do organizacji wirtualnych. Analizując to zjawisko nieco głębiej należy podkreślić, że wirtualność przedsiębiorstwa oddziałuje na kulturę organizacyjną, przy czym kultura jest jednocześnie jednym z najważniejszych źródeł sukcesu organizacji. Powstaje więc nowe zjawisko e-kultury, stanowiące specyficzną formę dla organizacji wirtualnej.



Zjawisko to nie jest wnikliwie zbadane w literaturze światowej, zaś w Polsce problematyka ta poruszana była zaledwie w zakresie śladowym, co stanowi o nowatorstwie i znaczeniu w naukach o zarządzaniu podjętej problematyki badawczej.

Doktorantka podjęła się bowiem skutecznej próby badania konceptualizacji e-kultury i jej związków z wirtualnością w przedsiębiorstwach informatycznych w Polsce. Niezwykle ważnym, aktualnym i celowym jest więc nie tylko wybór problematyki badawczej, ale także zakresu badań realizowanych w dynamicznie rozwijającym się sektorze zaawansowanych technologii. Przedmiot badań odnoszący się do wirtualności, e-kultury oraz praktyk zarządzania kapitałem ludzkim stanowią istotny obszar badań w ramach nauk o zarządzaniu.

Ocena celu i hipotez badawczych pracy

W pracy przyjęto, że wirtualność stanowi zmienną niezależną (wyjaśniającą), a e-kultura zmienną zależną wyjaśnianą. Głównym problem badawczym jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy wirtualność organizacji modyfikuje jej kulturę w kierunku e-kultury i jakie nowe praktyki zarządzania zasobami ludzkimi wynikają z e-kultury. Przeprowadzone przez Autorkę badania mają charakter interdyscyplinarny.

W Pracy wyróżniono osiem celów szczegółowych w trzech kategoriach: „badawcze:

1. Konceptualizacja pojęcia e-kultury;
2. Opracowanie modelu e-kultury;
3. identyfikacja zależności pomiędzy wirtualnością a e-kulturą;

metodyczne:

1. Opracowanie metodyki pomiaru wirtualności organizacji;
2. Opracowanie metodyki pomiaru e-kultury;
3. Analiza związków występujących pomiędzy elementami modelu e-kultury organizacji;

praktyczne:

1. Przedstawienie barometru e-kultury – narzędzia wskaźnikowego do diagnozowania kluczowych czynników e-kultury;
2. Opracowanie praktycznych wskazówek dla działów personalnych wspierających e-kulturę w organizacji.” (s.15.)

Wskazanie trzech aspektów analizy, oraz precyzyjne zdefiniowanie celów szczegółowych stanowi niewątpliwy walor pracy. Z celów wynika główna hipoteza oraz siedem szczegółowych.

W pracy przyjęto główną hipotezę; „*Wirtualność organizacji wpływa na e-kulturę organizacji*”, a uzupełniają ją następujące hipotezy szczegółowe:

„H1a. Wirtualność wpływa na wymiar wspólnoty e-kultury

H1b. Wirtualność wpływa na wymiar orientacji strategicznej e-kultury

H1c. Wirtualność wpływa na wymiar przywództwa w e-kulturze

H1d. Wirtualność wpływa na wymiar współpraca zespołowa w e-kulturze

H1e. Wirtualność wpływa na wymiar komunikacja w e-kulturze

H1f. Wirtualność wpływa na wymiar płynna struktura w e-kulturze

H1g. Wirtualność wpływa na wymiar bezpośrednie relacje w e-kulturze” (s.15)

Hipotezy te mają charakter pomocniczy i powstały w odniesieniu do wymiarów e-kultury uzyskanych w wyniku analizy czynnikowej.

W Pracy wykorzystano zarówno ilościowe jak i jakościowe metody badań społecznych. Do metod i technik badawczych wykorzystanych w Rozprawie należą: badania sondażowe, analizę treści, wywiady jakościowe oraz badania studium przypadku.

Do weryfikacji hipotez zaprojektowano starannie proces badawczy wykorzystując następujące narzędzia analizy statystycznej: analizę czynnikową, współczynnik korelacji r-Pearsona, analizę wariancji, analizę regresji oraz testy t-studenta i F.

Dla realizacji celów i weryfikacji hipotez badawczych Autorka przeprowadziła badania empiryczne, realizowane w sektorze organizacji IT. Branża ta ze względu na wymogi rynkowe, technologiczne oraz społeczne jest szczególnie zaawansowana w zakresie implementacji rozwiązań wirtualnych.

Proces badawczy został zaprojektowany bardzo starannie i w pełni umożliwił odnalezienie odpowiedzi na postawione problemy. Składa się on z trzech etapów i w sposób bardzo wnikliwy i wszechstronny pozwala na identyfikację kluczowych zjawisk oraz zależności.

Etap pierwszy to szeroko zakrojone badania literaturowe, które pozwoliły na opracowanie własnych definicji, opracowanie modelu, wyznaczających rozumienie badanych zmiennych, a także stworzenie narzędzi badawczych.

Jako następny etap przeprowadzone zostały badania ilościowe w oparciu o kwestionariusz ankiety, przeprowadzony wśród 92 organizacji IT, poprzedzony wcześniej

pilotażem w grupie 80 respondentów. Zakres podmiotowy obejmował kadrę menedżerską i specjalistów.

Trzecim etapem były badania jakościowe w oparciu o 20 wywiadów z pracownikami organizacji IT działających w Polsce oraz jednokrotne studium przypadku, stanowiące ilustrację e-kultury. Bardzo wysoko oceniam w procesie badawczym zastosowanie badań jakościowych o charakterze opisu przypadku. Metoda ta jest niezwykle wartościowa dla nauk o zarządzaniu, powszechnie wykorzystywana na świecie, jednak jej popularność w polskiej aktywności naukowej jest relatywnie znikoma.

Tak skonstruowany proces badawczy umożliwił nie tylko pozytywną weryfikację hipotez badawczych, potwierdzenie sformułowanej tezy, ale także realizację celów szczegółowych.

Struktura pracy

Praca poprzedzona jest wprowadzeniem i składa się z dwóch części: teoretycznej oraz empirycznej. W ramach jej struktury wyróżniono łącznie sześć rozdziałów, spośród których pierwsze dwa bazują na bogatym przeglądzie literatury, trzeci prezentuje metody badań, czwarty zawiera model i wyniki, piąty odnosi się do praktyki zarządzania i badań jakościowych, zaś szósty to zakończenie. W strukturze pracy proponowałabym traktować zarówno wprowadzenie jak i zakończenie zachowując podobny status bez numeracji. W skład pracy wchodzi także bibliografia, wykazy tabel (55), wykresów (17), rysunków (14) oraz trzy załączniki włącznie z kwestionariuszem ankiety.

Praca liczy 278 stron. Bibliografia zawiera łącznie aż 329 pozycji; w tym zwartych i artykułów – 324 oraz 5 odniesień do stron internetowych. Wśród literatury dominują pozycje zagraniczne, anglojęzyczne i stanowią 69%, zaś krajowe 31%. Dobór literatury jest bardzo adekwatny do badanej tematyki, a na uwagę zasługuje fakt aktualnej i światowej analizy literatury.

Układ pracy oceniam pozytywnie i odpowiada on założonym celom i metodom badawczym.

Pracę poprzedza wprowadzenie zawierające wszelkie niezbędne elementy: uzasadnienie wyboru tematu, cele, hipotezy, metodykę pracy oraz streszczenie struktury.

Rozdział pierwszy poświęcony jest wirtualności w naukach o zarządzaniu. Autorka zaprezentowała w nim następujące zagadnienia jako podrozdziały: genezę wirtualności (1.1.), wirtualność organizacji w naukach o zarządzaniu(1.2.), na którą składają się definicje



organizacji wirtualnej, przegląd klasyfikacji i perspektywa naukowa (1.2.1.) oraz zarządzanie organizacją wirtualną (1.2.2.) oraz pomiar wirtualności (1.3.)

Zaprezentowane treści przedstawiono w sposób niezwykle rzetelny, systematyczny dokonując wskazując opinię autorytetów naukowych z tych obszarów. Przykładem może być przegląd 51 definicji wirtualności (ss.36-42) oraz wzbogacenie próby interpretacji tego pojęcia poprzez atrybuty organizacji wirtualnych w konceptualizacji 17 autorów. Podobnie w zakresie pomiaru wirtualności Autorka dokonuje przeglądu 21 koncepcji. Głęboka i wnikliwa analiza literatury świadczy o wkładzie pracy i dojrzałym warsztacie badawczym. Podkreślając wysoką wartość merytoryczną opracowania warto zwrócić uwagę na ewentualne wskazówki doskonalące. Tytuł rozdziału 1 jest identyczny z tytułem podrozdziału 1.1., może można by go zamienić na „istotę wirtualności w naukach o zarządzaniu”. Jednocześnie rozdział 1.2.1. wprowadza swoim tytułem pewną niejasność odnośnie do jego zawartości i może warto stworzyć z niego dwa podrozdziały. W kategorii uwag merytorycznych bardzo wartościowym byłoby dokonywanie oceny po każdym kompleksowo prezentowanych przeglądów i jasne wskazanie własnej, przyjętej dla celów pracy definicji. W treści pracy w pierwszym rozdziale pojawia się określenie paradygmat w odniesieniu zarówno do „organizacji wirtualnej” (s.11), jak i „nowego paradygmatu zarządzania” (s.29), czy paradygmat „wirtualności organizacji” (s. 28). Rodzi się pytanie czy pojęcia te stosowane są zamiennie i czy nie są nadużywane w charakterze „czarnej skrzynki”, bez precyzyjnego zdefiniowania?, Jak Autorka definiuje pojęcie paradygmatu? O odniesienie się do tego prosiłabym w trakcie publicznej obrony. Rozdział ten oceniam bardzo pozytywnie i jest to niewątpliwie wartościowy wkład Doktorantki wskazujący na jej umiejętności w zakresie analizy literatury polskiej i zagranicznej

Rozdział drugi poświęcony jest e-kulturze jako formie kultury organizacyjnej – ujęcie teoretyczno- metodyczne. Zaprezentowano w nim pojęcie kultury organizacji, jej genezę, systematykę definicji, modeli, wymiary oraz typologie. Analiza ta stanowiła punkt wyjścia do identyfikacji e-kultury, ze szczególnym uwzględnieniem różnic pomiędzy tradycyjnie postrzeganą kulturą a reprezentującą organizacje wirtualne. Pojawia się interesujące pytanie w trakcie publicznej obrony w aspekcie nowoczesności i kultury organizacyjnej: czy e- kultura jest wyłącznym rozwiązaniem, czy może także rodzą się kultury organizacji sieciowych, wiedzy, projektowych, fraktalnych, start - upowych, itp., jako odpowiedzi na zmiany otoczenia i modelu zarządzania współczesnością. Czy ewentualnie istnieją jakieś wspólne wartości dla każdej z wymienionych ? Bardzo wysoko oceniam erudycję naukową Autorki oraz poziom jej wiedzy merytorycznej zaprezentowane w tym rozdziale, co potwierdza

przeгляд 63 definicji kultury (ss.71-77) oraz bogactwo przypisów dolnych, które mają także charakter objaśniający. Rzeczowość i wnikliwość są cechami, które towarzyszą w trakcie czytania całej Rozprawy.

W rozdziale trzecim zawarto metodykę badań empirycznych e-kultury. Rozpoczęto od prezentacji struktury procesu badawczego oraz metod i technik badań empirycznych, W dalszej kolejności scharakteryzowano pozostałe elementy metodyki.

Rozdział czwarty wynika z poprzedniego i prezentuje wyniki analiz statystycznych, stanowiących podstawę opracowania modelu e-kultury organizacji IT funkcjonujących w Polsce. Dokonano w nim weryfikacji hipotez badawczych dotyczących związków wirtualności z e-kulturą. Stanowi on niewątpliwie fundament pracy. Jego konstrukcja jest czytelna i przejrzysta, a wnioski sformułowane przez Autorkę mają walory badawcze co świadczy o warsztacie naukowym i wnikliwej analizie badanej problematyki. Ogromnym atutem jest zastosowanie triangulacji metod badawczych.

W części piątej wskazano dobre praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w e-kulturze. Rozdział ten stanowi wnioski z badań jakościowych i zawiera analizę wywiadów na temat e-kultury, a także rekomendacje praktyczne dla działów personalnych. Ogromnym walorem tej części pracy jest jej aplikacyjny charakter.

W zakończeniu zawarto wnioski dotyczące teorii i praktyki zarządzania e- kulturową organizacją. Warto podkreślić , że pracę uzupełnia CD z transkrypcją wywiadów z części badań jakościowych.

Strona formalne

Rozprawa przygotowana jest z dużym zaangażowaniem, co potwierdzają liczne wykresy, rysunki i tabele podnoszące czytelność pracy. Nie uniknięto jednak w trakcie pisania drobnych błędów formalnych takich jak n.p. przypis 244. Jednocześnie w składzie edytorskim Rozprawy w wielu miejscach występują braki spacji, co na pewno nie wynika z pracy Autorki a niedogodności wydawcy.

Uwagi i wnioski

Podjęta przez Doktorantkę problematyka ma charakter nowatorski i trafnie wypełnia lukę w polskiej literaturze naukowej dotyczącą analizy koncepcji e-kultury i konstrukcji



modelu empirycznego e-kultury, weryfikacji związków witalności z e-kulturą oraz identyfikacji dobrych praktyk i opracowania rekomendacji praktycznych w zarządzania kapitałem ludzkim w e-kulturze. Pracę cechuje wysoki poziom merytoryczny, a oryginalność ujęcia tematyki związana jest z wielowymiarowym badaniem e-kultury. Rozprawa posiada niekwestionowane walory naukowe, polegające na wnikliwej analizie prezentowanej problematyki oraz kompleksowym potraktowaniu metodologii badań w oparciu o tryangulację. Jednocześnie nie można odmówić jej cech aplikacyjnych, a wnioski z badań stanowią niewątpliwy wkład do dyscypliny nauk o zarządzaniu. Rozprawa została przygotowana rzetelnie i niezwykle starannie. Na wysoką ocenę merytoryczną składa się między innymi: wartość i aktualność podjętej tematyki, bogata bibliografia – aktualna i międzynarodowa, jasno artykułowana teza i hipotezy częściowe, wyszczególnienie celów szczegółowych i ich konsekwentne realizowanie, logiczne wnioskowanie oparte na badaniach własnych oraz bardzo profesjonalna metodologia badań ilościowych i jakościowych.

Konkluzja

Reasumując, z przekonaniem stwierdzam, że Rozprawa Doktorska mgr Heleny Bulińskiej - Stangreckiej nt. „Model e-kultury w organizacjach IT działających w Polsce” w pełni odpowiada warunkom określonym w art. 13/1 Ustawy o tytule naukowym i stopniach naukowych z dnia 14 marca 2003 stanowiąc oryginalne, samodzielne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazując wysoki poziom wiedzy teoretycznej Doktorantki z zakresu dyscypliny nauk o zarządzaniu, a także ugruntowane umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Jednocześnie ze względu na podjęcie w Rozprawie nowatorskiej problematyki naukowej, jej wysoki poziom merytoryczny, metodologiczny oraz niekwestionowany charakter aplikacyjny proponuję o uznanie jej za wyróżniającą się i nagrodzenie stosowną nagrodą.

J. Kłob - wicekanonik