

Prof. zw. dr hab. Jerzy Kisielnicki

Warszawa 4 grudnia 2015

Uniwersytet Warszawski

**Opinia o pracy doktorskiej mgr. Heleny Bulińskiej –Stangreckiej p.t. Modele e-kultury  
w organizacjach IT działających w Polsce**

**Promotor: Prof. dr hab. Ewa Masłyk - Musiał,**

**praca została zrealizowana w Politechnice Warszawskiej na Wydziale Zarządzania  
Warszawa 2015**

Recenzja została przygotowana zgodnie z pismem z dnia 5 listopada b.r. podpisanym przez Dziekana Wydziału Zarządzania, Politechniki Warszawskiej, Pana Profesora Tadeusza Krupę, w którym poinformował, że Rada Wydziału na posiedzeniu w dniu 22 września b.r. powołała mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej Pani mgr. Heleny Bulińskiej –Stangreckiej.

Wraz z pismem powołującym mnie na recenzenta otrzymałem odpowiednie dokumenty, w tym wydaną drukiem rozprawę doktorską p.t Modele e-kultury w organizacjach IT działających w Polsce. Recenzowana praca dotyczy problematyki e- kultury w bardzo szerokim kontekście. Obszarem badawczym pracy są zagadnienia analizy ilościowej jak i jakościowej działań związanych z e-kulturą. Obszar badawczy to organizacje zajmujące się działalnością związaną z technologią informacyjną. Autorka określa je skrótem angielskim IT (w Polsce przyjmuje się skrót TI, czyli technologia informacyjna).

Dostarczona mi do oceny praca doktorska ma objętość 278 stron. Jej celem poznawczym, jak pisze Doktorantka, jest „konceptualizacja zjawiska e- kultury, opracowanie modelu e-kultury oraz analiza zależności pomiędzy wirtualnością a e-kulturą”. Natomiast praktycznym jej celem jest „opracowanie narzędzia pomiarowego do diagnozy e-kultury oraz przedstawienie wskazówek dotyczących praktyk zarządzania kapitałem ludzkim w e-kulturze”. Są to cele ambitne i dobrze wpisujące się we współczesne badania w zakresie nauki o zarządzaniu. Cele te Autorka realizuje w pracy, której konstrukcja jest następująca:



Część właściwa pracy to sześć rozdziałów, trzy załączniki, bibliografia oraz spis rysunków i tabel (w tekście na stronie 278 jest wzmianka o czwartym załączniku na płycie CD, ale tego załącznika nie było w dostarczonych mi materiałach).

Dwa pierwsze rozdziały, ocenianej pracy, stanowią ponad 30% całości. Jest to opracowanie prezentujące analizę literatury przedmiotu.

Rozdział pierwszy, przedstawia analizę pojęcia wirtualności organizacji oraz jej miejsce w naukach o zarządzaniu. W rozdziale tym Autorka zajmuje się również zagadnieniem pomiaru wirtualności.

Rozdział drugi stanowi teoretyczną bazę dla całości rozprawy. Spełnia ona w dużej części rolę podręcznika akademickiego w zakresie analizy problematyki całości kultury i e-kultury. Rozdział ten został zatytułowany jako: „E-kultura jako forma kultury organizacyjnej – ujęcie teoretyczno–metodyczne”. Zawarte są nim wybrane problemy powiązane z problematyką kultury i zagadnienia e-kultury.

Obszerny paragraf poświęcony jest ogólnemu zagadnieniu kultury w aspekcie definicji i wymiaru. Problematyce kluczowej dla tematyki pracy czyli e- kultury, analizie jej istoty i charakterystyki poświęcono w zasadzie dwie strony. Jest to przedstawiona w postaci tabelarycznej analiza porównawcza wybranych elementów e-kultury i kultury tradycyjnej. Można mieć tu zastrzeżenia do stosowanych proporcji w kontekście tematu dysertacji. Końcowy paragraf w tym rozdziale poświęcony jest zagadnieniu wymiarów e- kultury. W tym miejscu pragnę zwrócić uwagę na przyjęcia nie do końca jasnej klasyfikacji wymiarów e-kultury. Dlaczego właściwie analizowane są tylko wymienione na stronie 97 wymiary? Uzasadnienie, że przyjęto je „na podstawie literatury przedmiotu” to za mało. Prezentowane wymiary są ściśle ze sobą powiązane i ich rozdzielanie jest sztuczne, tym bardziej, że trudno odgadnąć jakie kryteria podziału zastosowała Doktorantka.

Następne rozdziały od trzeciego do szóstego to w zasadzie część badawcza. I tak:

Rozdział trzeci poświęcony metodyce badania e- kultury. Składa się on z dwóch części, a mianowicie prezentacji struktury procesu badawczego jak i tzw. metodyki ilościowych badań empirycznych wirtualności i e-kultury. W rozdziale tym zostały podane dyskusyjne hipotezy przyjęte w pracy. Do problemu tego powrócę w dalszej części recenzji.



Rozdział czwarty zatytułowany jest: „Model e-kultury organizacji IT działających w Polsce”. Czytelnik znajduje pod koniec rozdziału na str. 155 schemat prezentacji modelu e-kultury organizacji IT działających w Polsce. W rozdziale tym przedstawiona jest empiryczna weryfikacja modelu e-kultury oraz analiza związków wirtualności z e-kulturą. Zaskakujące jest stwierdzenie na str. 146, że „przeprowadzone wnioskowanie statystyczne ma na celu stworzenie modelu e-kultury”. Nie mogłem natomiast znaleźć opisu dotyczącego odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób został zbudowany ten model? Wymienione bowiem na rysunku 12, elementy modelu robią wrażenie przypadkowej „wylizanki”. Przykładowo, wyodrębniono w rozprawie, oddzielnie, następujące moduły: „wspólnota”, „współpraca zespołowa” oraz „komunikacja”. Uważam, że są one ze sobą nie tylko powiązane, ale zachodzi tu relacja zawierania, czyli jedne moduły zawarte są w drugih. Lektura tego rozdziału powoduje, iż czytelnik może postawić pytania: Co było powodem wyodrębnienia poszczególnych elementów modelu? Jakie zastosowano kryteria do ich wyodrębnienia? Czy jest to klasyfikacja a może tylko typologia? Na rysunku prezentującym model e-kultury umieszczono siedem modułów, w zasadzie jako, samodzielne byty. Zwracam też uwagę na brak spójności rysunków 12 i 13. Moduły modelu e- kultury różnią się. Czy to było zamierzone?

Rozdział piaty, poświęcony jest badaniom jakościowym. Są to istotne badania uzupełniające badania ilościowe. Badania jakościowe w postaci wywiadów zostały przeprowadzone w 20 organizacjach należących do branży IT. Badania przy pomocy wywiadów są częściowo ustrukturalizowane.

Praca zakończona jest rozdziałem zatytułowanym: „Zakończenie/wnioski i rekomendacje”. Autorka przedstawiła w nim swoje zdanie na temat weryfikowania postawionych hipotez i wnioski jakie wynikają z przeprowadzonych badań empirycznych. Szkoda, że wnioski (21 wniosków) nie zostały pogrupowane na przykład według kryterium ważności. Czytelnik musi sam wybrać najbardziej istotne z szerokiej palety przedstawionych przez Doktorantkę.

Przedstawiony spis bibliografii, zawiera około 300 pozycji. Są to prace w większości w języku polskim i angielskim dobrze powiązane z tematyką pracy. Mało jest natomiast źródeł internetowych (5 pozycji). Praktyka wykazuje, że źródła internetowe są bardziej aktualne, niż źródła tradycyjne.



W dysertacji zostały zamieszczone trzy załączniki. Ciekawy jest zwłaszcza załącznik prezentujący studium przypadku zarządzania kapitałem ludzkim w e-kulturze w wybranej organizacji. W pracy zamieszczona jest również ankieta, która była podstawą do przeprowadzenia badań ilościowych.

Na podstawie analizowanych treści mogę uznać, że układ pracy pozwala na realizację postawionych przez Doktorantki celów badawczych. Uzyskane rezultaty powinny stanowić użyteczny zasób wiedzy szczególnie dla celów analizy i badania dotyczącego e-kultury i zasad jej stosowania w organizacjach powiązanych z branżą IT.

Pracę oceniam pozytywnie. Nie są mi znane tak wszechstronne badania nad problematyką analizy zagadnień e-kultury w polskim piśmiennictwie. Doktorantka przedstawiła różnorodne aspekty e-kultury. Ciekawe, chociaż dyskusyjne, są zalecenia dla tych organizacji, które pragną stosować metody zarządzania e-kulturą. Monografia dotyczy problematyki branży IT ale może być użyteczna również dla przedsiębiorstw z innych branż, których działalność związana jest z Internetem. Na pewno oceniana praca będzie ciekawym materiałem wyjściowym do dalszych badań w zakresie analizy e-kultury i jej roli we współczesnym zarządzaniu.

Interesujące jest opracowane przez Doktorantkę narzędzie służące do pomiaru e-kultury. Zostało one nazwane „Barometrem e-kultury” i może one być zastosowane bezpośrednio przez menedżerów do diagnozy profilu e-kultury.

Pozytywnie oceniam fakt, że Doktorantka zebrała zebranie bardzo dużo materiału literaturowego i faktograficznego.

Niektóre uwagi krytyczne o pracy przedstawiłam w tej części recenzji, która dotyczyła analizy jej zawartości. Obecnie pragnę przedstawić te uwagi, które powodują, że rozprawa wzbudza u czytelnika pewne zastrzeżenia. I tak:

1. Zastrzeżenia merytoryczne budzą przedstawione na str. 15 hipotezy. Zostały one również powtórzone w treści dysertacji i na jej zakończeniu. Pomijając ich liczbę, to jednak są one mało precyzyjne, a często też trudne do interpretacji. We wszystkich hipotezach pojawia się termin „wpływa na”. Co to znaczy? Autorka pisze, że to jest synonim kształtowania czy formowania, co jeszcze bardziej zaciemnia obraz interpretacji tej hipotezy.



Przykładowo: jak mam rozumieć pierwszą hipotezę, która brzmi „Wirtualność wpływa na wymiar wspólnotowy e- kultury”. Co to jest wymiar wspólnotowy? Jak mierzy ten wymiar?

Wirtualna organizacja jest obiektem, na który oddziałują różne aspekty kultury. I to jest wiadome bez pisania pracy. Natomiast nie ma odpowiedzi na pytanie: Jak mocne jest to oddziaływanie na jakiego rodzaju e-kulturę? Kultura jak i pogoda istnieje zawsze, ale, jak pisze Doktorantka w pierwszej części, są różne jej cechy (strona 89). Rozwinięcia tego wątku zabrakło w pracy. Podobna sytuacja braku precyzji występuje w następnych sześciu hipotezach prezentowanych w pracy.

2. Część literaturowa jest bardzo rozbudowana. Autorka zebrała dużo materiału prezentowanego w piśmiennictwie polskim jak i zagranicznym. Można mieć zastrzeżenia co do jej kompletności. Ale nie robię z tego zarzutu. Każdy badacz ma w tym zakresie swobodę wyboru tego co uznaje za istotne. Problematyka kultury i e-kultury ma bardzo bogate zasoby literaturowe. Moja uwaga jest w tym zakresie następująca: prezentacja bibliografii jest bardziej powiązana z ogólną problematyką kultury jako całością, a nie z tematem pracy. Uważam, że brak jest spójności między częścią literaturową a badawczą. Pragnę również zwrócić uwagę z jednej strony na wielostronicowe zestawienia literaturowe, a z drugiej strony bardzo skrótowe do nich komentarze. Moja uwaga dotyczy braku prowadzenia w pracy dyskusji naukowej nad cytowanymi źródłami.
3. W pracy pisze się o relacjach między wirtualnością a e-kulturą. E-kultura jest elementem organizacji wirtualnych, czyli mamy do czynienia z tzw. relacją z obiektem. Według zasad analizy relacji to: obiektem jest organizacja wirtualna, która jest właścicielem („ownerem”), a e-kultura spełnia rolę jednego z m członów czyli jest m - memebrem. A jaka jest rola pozostałych członów (membrów) tych relacji? Na funkcjonowania organizacji wirtualnej wpływają różne czynniki. Czy e- kultura w tym pakiecie jest na pewno istotna ale w jakim wymiarze? W pracy brak odpowiedzi w tej kwestii. Stwierdzenie, że wirtualność ma wpływ na poszczególne elementy e-kultury, które wymieniła Doktorantka, to za mało.
4. Mocną stroną pracy są badania i to zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Jednak pragnę zwrócić uwagę na brak symetrii w charakterystyce próby badawczej. I tak próba jakościowa została przedstawiona wzorcowo. Nie można natomiast tego powiedzieć o badaniach ilościowych. Nie jest wiadomym jacy pracownicy, na jakich szczeblach zarządzania i o jakich kwalifikacjach wypełniali ankietę.



„Metryczka” w ankiecie nie jest pełna. W przesłanej pracy nie otrzymałem załącznika 4, o którym pisze się na stronie 278 i może taka metryczka była tam przedstawiona.

5. Sformułowania zawarte w pracy, miejscami są nieprecyzyjne i dyskusyjne.

Przykłady: Strona 23 „zarządzanie wiedzą i kapitał intelektualny stanowią pojęcia analogiczne” (Czyżby?). Strona 25 „wiedza jest niezależna od organizacji, jest powiązana z pracownikiem”. Strona 89 „E-kultura w porównaniu do kultury tradycyjnej jest w większym stopniu ukierunkowana na cele i współpracę”, chyba to jakieś nieporozumienie, może chodzi o system zarządzania a nie o kulturę. Takich przykładów jest wiele, i tak: Tabela 15 analiza porównawcza e-kultury i kultury tradycyjnej jest nieprecyzyjna a przeprowadzona analiza porównawcza dyskusyjna. Na marginesie nie wiem po co w pracy pisze się o kulturze organizacji tradycyjnych to zupełnie inny problem. Chyba, że Autorka chce pisać o e-kulturze jako elemencie kultury organizacji, ale to już inna praca i inne badania.

6. Uważam, że Autorka rozpoczyna wiele wątków badawczych i albo ich nie kończy, albo traktuje je pobieżnie bez głębszej analizy i dyskusji naukowej. Przykłady podałem analizując treści zawarte w dysertacji. Doktorantka pisze zupełnie niepotrzebnie na tematy luźno powiązane z zasadniczym wątkiem pracy. W ten sposób czasami trudno śledzić tok Jej rozumowania w sprawie e-kultury. Uwaga ta jest kontynuacją myśli zawartych w poprzednim moim zastrzeżeniu.

### **Wniosek**

Podtrzymuję moje wcześniej wyrażone stanowisku, iż mimo pewnych uwag i niedoskonałości, praca Pani mgr. Heleny Bulińskiej –Stangreckiej jest ciekawa i zawiera dużo materiału mającego na celu szersze niż dotychczas poznanie zagadnień związanych z e-kulturą, szczególnie w branży IT. Recenzowana praca spełniła wymagania Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym z 14.03.2003 z późniejszymi zmianami. Moja opinia o recenzowanej rozprawie jest pozytywna. Rekomenduję Radzie Wydziału dopuszczenie Pani mgr. Heleny Bulińskiej –Stangreckiej do następnych etapów procedury uzyskania stopnia doktora.

