

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr **Heleny Bulińskiej – Stangreckiej**
pt. **Model e-kultury w organizacjach IT działających w Polsce**

napisanej pod kierunkiem prof.dr hab. Ewy Mastyk-Musiał
na Wydziale Zarządzania Politechniki Warszawskiej. Warszawa 2015

Uwagi ogólne

Liczba opracowań w Polsce i na świecie poświęconych kulturze organizacji jest imponująca i stale wzrasta. Pamięamy tezę znanego badacza E.Scheina (dużo pisze o nim Autorka), który uznał, że wiek XXI będzie należał do zarządzania przez kulturę. Nie mógł przewidzieć wówczas, że będzie to tzw. e-kultura. W funkcjonowanie zespołów pracy w erze informatyzacji wpisane jest współdziałanie, szybkość, innowacyjność, dynamizm, elastyczność, komunikacja. Formuła porozumiewania się i przestrzeń wymiany doświadczeń umożliwiają osiągnięcie postępów w pracy i szybką realizację zadań. Tradycyjne modele w tym modele kultur powoli odchodzą w zapomnienie, na ich miejsce zaś uplasowuje się model e-kultury spotykany obecnie głównie w firmach IT, ale perspektywy jego rozszerzania się są znaczne.

Autorka pracy wybrała sobie ciekawy problem współdziałania zespołów zadaniowych określonej grupy specjalistów sektora IT w celu osiągnięcia skuteczność/efektywności ich pracy przy pomocy zbudowania adekwatnej do rzeczywistości kultury organizacyjnej. Dzięki tendencjom w światowej gospodarce nastąpił rozwój technologii teleinformacyjnych co spowodowało wykształcenie się nowej formy organizacji tj. organizacji wirtualnej. Nowa forma organizacji wymaga nowego sposobu zarządzania, nowej wizji pracy służb personalnych, nowej wizji kultury. Rozprawa jest więc w tym sensie nowatorska, że dotyczy zjawisk dopiero się kształtujących będących w budowie.

Cele pracy

Są one wypunktowane we wprowadzeniu. Można podzielić je na teoriopoznawcze i użyteczne.

Cele teoriopoznawcze to:

- przegląd stanu wiedzy na temat organizacji wirtualnych i kultury organizacji w kontekście przemian światowych
- przegląd koncepcji i orientacji teoretycznych dotyczących stricte e-kultury, która będąc dopiero w fazie początkowej już doczekała się imponującego piśmiennictwa.

- opracowanie metodologii do badań empirycznego modelu e-kultury. Propozycja zastosowania nowych metod i technik. Ze względu na nowość zagadnienia daje to możliwość eksploracji naukowej niedostatecznie zbadanych jeszcze problemów.

Cele użyteczne:

- Opracowanie zestawu dobrych praktyk w prowadzeniu i wdrażaniu narzędzi implementacji e-kultury do zarządzania organizacją.
- przedstawienie tzw. barometru e-kultury – narzędzia wskaźnikowego do diagnozowania kluczowych czynników e-kultury.

Struktura pracy

Autorka postawiła jedną hipotezę główną i kilka pomocniczych (częstkowych od H1a do H1g). Ułożyła wewnętrzną strukturę pracy tak by zrealizować postawione cele i zweryfikować hipotezy. Tym sposobem roz.I i II stanowią ujęcie teoretyczno-metodyczne bazujące na dobrze dobranej literaturze i właściwie wykorzystanej. Część metodyczna zajmuje roz.III a w nim znajduje się struktura procesu badawczego, operacjonalizacja zjawisk, zakres badań, metodyka ilościowych i jakościowych badań empirycznych. Interpretacja wyników badań znajduje się w roz.IV, a propozycja nowych praktyk zarządzania kapitałem ludzkim w roz.V. Z punktu widzenia założonych celów układ pracy jest logiczny i przejrzysty. Całość kończy Zakończenie, gdzie Autorka rozlicza się z postawionych hipotez i założonych celów badawczych.

Ocena merytoryczna rozprawy

Część teoretyczna rozpisana jest na 120 stronach książki – rozprawy. Jest to dobra proporcja w stosunku do części empirycznej. Autorka w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu przedstawia dwa zjawiska typowe w zarządzaniu organizacjami XXI wieku: wirtualność i e-kulturę. Przemiany w modelu zarządzania organizacjami są szczególnie widoczne w branży informatycznej. Jej specyfika polegająca na innowacyjnym oparciu na technologiach teleinformatycznych, elastyczności, relacjach partnerskich przy nieustannie zmieniającym się otoczeniu powoduje, że sektor IT realizuje w praktyce paradygmat organizacji wirtualnej. Dotychczasowe regularne funkcjonowanie organizacji zostaje zaburzone. Płynna struktura, elastyczność zmian powoduje, że tradycyjne wzorce komunikacji zostają zastąpione innymi. Ulegają zmianie tradycyjne interakcje, więzi łączące pracowników model współpracy. Wszystko to powoduje, że wykształca się nowa kultura organizacyjna specyficzna dla organizacji wirtualnej, czyli e-kultura.

Jakie zagadnienia uznałam za istotne w tej części pracy:

- rzetelne rozważania z zakresu zarządzania organizacjami w ujęciu klasyków nauk o zarządzaniu, ale również z uwzględnieniem współczesnego wkładu zachodnich i polskich badaczy. Duża wiedza Doktorantki posadowiona na umiejętności wykorzystania piśmiennictwa angielskiego sprawia, że wszystkie stawiane tezy są popierane literaturą i wskazaniem badaczy.

- rozważania o kulturze organizacyjnej w wymiarze tradycyjnym i współczesnym. Analizy przytaczane przez Autorkę trafnie oddają stan wiedzy o kulturze organizacyjnej. Problematyka jest porządkowana przez Autorkę, odpowiednio komentowana, rzetelnie wypunktowane są główne kwestie, które stanowią podstawę dla części metodologicznej

- rozważania o specyfice e-kultury z punktu widzenia dotychczasowego dorobku badawczego uwzględniającego diagnozowanie kultury

- wypunktowanie typowych wymiarów e-kultury tj. przywództwa, zaufania, komunikacji, współpracy i identyfikacji z podkreśleniem, że e-kultura stanowi strategiczną właściwość organizacji wirtualnej i jako taka zasługuje na wielką uwagę.

Autorka spełnia pierwszy warunek stawiany pracom na stopień doktora: naukowo poszerza wiedzę teoretyczną, systematyzuje dotychczasowy dorobek omawianego zagadnienia. Dołącza się do tego część metodologiczna.

Część metodologiczno-empiryczna

Należy zaznaczyć, że Doktorantka podeszła bardzo rzetelnie do podstaw metodologicznych badań. Przytaczane przez nią podręczniki metodologiczne wybitnych socjologów sugerują, że mocno przemyślała ona koncepcję metodologiczną. Widać tu zdecydowany wpływ Promotorki rozprawy, której warsztat naukowy cechuje wysoka rzetelność metodologiczna. Jestem pod wrażeniem klarowności metodologicznej rozprawy i pewnej „pokory” Doktorantki wobec standardów metodologicznych. Postawione pytania, cele, hipotezy badawcze zdeterminowały dobór metod badań jakościowych i ilościowych.

W badaniach wykorzystano:

- analizę i weryfikację modelu teoretycznego, ocenę wirtualności i e-kultury (za pomocą indeksu e-kultury) na podstawie kwestionariusza ankiety wśród 92 organizacji IT działających w Polsce (kadra menedżerska i specjaliści). Są to badania właściwe
- pilotaż ankiety w grupie 80 respondentów (badania pilotażowe)
- analizę statystyczną przy zastosowaniu analizy czynnikowej, badanie współczynnika korelacji r Pearsona, analizę wariancji, analizę regresji, test t-studenta i test F
- wywiady ukierunkowane z pracownikami organizacji IT – 20 wywiadów
- case study okazujące specyfikę funkcjonowania organizacji IT. Studium przypadku stanowi ilustrację e-kultury.

Empiryczna weryfikacja modelu e-kultury oraz analiza związków wirtualności z e-kulturą została poprzedzona dokładnym opisem poszczególnych kroków przygotowania do badań zarówno ilościowych i jakościowych. Czytelnik jest w stanie zaobserwować jak wykorzystana została analiza statystyczna, a wcześniej analiza czynnikowa, żeby badania były jak najbardziej wiarygodne. Wszystko to sprawia, że całość empiryczna jest przekonująca i kolejny raz świadczy o dobrym przygotowaniu Autorki do przedsięwzięcia doktorskiego.

Słabości pracy

Autorka jest bardzo zaangażowana w swój projekt pt. praca doktorska. Wyniki badań upewniają ją, że dobrze wybrała temat badawczy i że zjawisko e-kultury powoli staje się priorytetowe. Autorka wydaje się nie zauważać zagrożeń wyływających z tego „sielskiego obrazu firm i ich zadowolonych pracowników”. Widzimy tylko jedną nieco „przesłodzoną” stronę funkcjonowania ludzi i przedsiębiorstw. Nie ma tu wyścigu szczurów, ludzie są zadowoleni, uczą się od siebie, korzystają szkoleniowo z rozmów z kierownictwem. Dział personalny właściwie jest niepotrzebny, a jeśli w ogóle to do administrowania. Często nie prowadzi on rekrutacji, bo prowadzi ją prezes czy menedżerowie. Chcę zwrócić uwagę Autorce, że nie do końca wierzę w tę deklarowaną szczęśliwość. Znam pracę doktorskie o programistach sektora IT, którzy na skutek braku znajomości „miękkich” elementów zarządzania mają kłopoty z komunikacją interpersonalną a to stymuluje trudne sytuacje w pracy. Wymagają oni niekonwencjonalnych metod szkoleniowych typu metody gamifikacji czy metody Agile, bo jedynie one dają nadzieję, że zbiór zamkniętych w sobie idealistów (introwertyków) utworzy jakiś rodzaj wspólnoty gwarantującej współpracę i współdziałanie.

Konkludując, Autorka i w ankiecie i w wywiadach nie zapytała o słabe strony, o konflikty, o segmenty wymagające poprawy, o bariery w budowaniu e-kultury i jej funkcjonowaniu. Może to wynika z przeświadczenia, że jest ona pierwszą, która zajmuje się e—kulturą. A mamy już wiele prac w tym doktorskich, które zjawisko e-kultury omawiają. Wiemy nad czym w obecnej chwili pracują badacze anglojęzyczni, ale niekoniecznie orientujemy się co kto i gdzie wykonuje w naszym kraju. Autorka stosunkowo słabo wykorzystała polskie badania nawet przyczynkarskie, które pokazałyby istnienie zagrożeń a nawet dysfunkcji w tej specyficznej e-kulturze.

Ocena końcowa rozprawy

Ostateczną pozytywną ocenę recenzowanej rozprawy opieram na następujących stwierdzeniach:

- rozprawa stanowi wnikliwie studium tematyki w dziedzinie nauk o zarządzaniu. Rozważania są podbudowane obszerną literaturą przedmiotu oraz bogatą dokumentacją metodologiczną
- Autorka przeprowadziła stosowne badania empiryczne dzięki czemu zrealizowała swój program badawczy. Była do tych badań dobrze przygotowana metodologicznie.
- recenzowana praca tworzy spójną i logiczną całość. Konstrukcja jest przejrzysta a zawartość w pełni odpowiada tematowi
- komentarze i interpretacje dotyczące analiz dowodzą dobrego warsztatu badawczego. Warsztat naukowy jest poprawny a rozprawa dowodzi umiejętności samodzielnej pracy naukowej.
- Doktorantka wykazała umiejętność budowy nowoczesnego aparatu badawczego a rozprawa zawiera własny twórczy wkład w omawianą tematykę.

W konsekwencji wszystkich sformułowanych uwag, opierając się na znajomości rozprawy stwierdzam, że przedstawiona mi do recenzji praca spełnia wymagania stawiane rozprawom doktorskim. Dobrze oceniam jej poziom a przez to zdolność Doktorantki do rozwiązywania podstawowych problemów badawczych w zakresie nauk o zarządzaniu na poziomie doktora.

Wnoszę o dopuszczenie pracy mgr Heleny Bulińskiej-Stangreckiej do publicznej obrony

