

Kraków, 23.09.2016

prof. dr hab. Łukasz Sułkowski
Uniwersytet Jagielloński
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Instytut Spraw Publicznych

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Joanny Szydło
pt. „Kultura narodowa a kultura organizacyjna. Metodologiczne aspekty
badania kultur organizacyjnych” napisanej pod kierunkiem
dr hab. Joanny Marii Moczydłowskiej, prof. PB

I. Konstrukcja pracy

Praca liczy 273 strony. Obejmuje wstęp, 3 części, wnioski, aneks badawczy załączniki oraz bibliografię. Praca wzbogacona została 65 tabelami oraz 47 rysunkami.

W części pierwszej ukazano kontekst teoretyczny pracy. Wykorzystano do tego wiedzę zaczerpniętą z literatury polskiej oraz zagranicznej. W części drugiej przedstawiono problematykę badań własnych i założenia metodologiczne. W części trzeciej natomiast zaprezentowano wyniki badań własnych oraz wyciągnięto wnioski płynące z tych badań.

Pierwsza część pracy zawiera cztery rozdziały. W pierwszym rozdziale Autorka ukazała genezę i rozwój nurtu kulturowego w zarządzaniu oraz przedstawiła paradygmaty, definicje, funkcje, uwarunkowania i typologie kultur organizacyjnych. W rozdziale drugim zaprezentowano diagnostyczny model kultury organizacyjnej. Pokazano również sposób interpretacji artefaktów, odnosząc się do klasyfikacji kultur wysokiego i niskiego kontekstu. Omówiono podział wartości, który leży u podstaw aksjologicznego modelu kultury

organizacyjnej oraz skoncentrowano się na opisie wymiarów kulturowych powiązanych z założeniami podstawowymi. W rozdziale trzecim Autorka ukazała koncepcje kultury oraz koncepcje kultury narodowej, które stanowią podstawę teoretyczną do przeprowadzenia badań empirycznych. Następnie dokonała refleksji nad złożonością relacji kultury narodowej i kultury organizacyjnej. Przegląd definicji i kluczowych pojęć autorstwa polskich i zagranicznych badaczy posłużył ustaleniu kryteriów, na podstawie których można dokonać porównawczej charakterystyki kultury polskiej i kultury ukraińskiej. W rozdziale czwartym przedstawiono zintegrowany model kultury organizacyjnej, który uwzględnia trzy sposoby rozumienia kultury, tj. jako zmiennej niezależnej, jako zmiennej zależnej oraz jako metafory rdzennej. Kultura organizacyjna, w przeciwieństwie do ogólnego rozumienia kultury, nie jest traktowana jako zmienna niezależna. Ujmowana jest natomiast jako zmienna zależna, na którą wpływa – z jednej strony – kultura narodowa, z drugiej – inne elementy organizacji, oraz jako byt autonomiczny - rozumiany jako metafora kulturowa. W niniejszej pracy podjęto badanie kultury organizacyjnej rozumianej jako zmienna zależna od kultury narodowej, nie negując wpływu innych elementów organizacji. Poruszono również zagadnienie roli kultury organizacyjnej w zarządzaniu.

Druga część pracy liczy dwa rozdziały. W rozdziale pierwszym przedstawiono historię badań kultury organizacyjnej oraz dotychczas stosowane metody jej badania. Skoncentrowano uwagę na sporze metodologicznym, który związany jest ze stosowaniem w jednym projekcie badawczym metod ilościowych i jakościowych. Przeprowadzono rozważania dotyczące zasadności integracji paradygmatów. Omówiono metody, pozwalające na zbadanie kultury organizacyjnej, ze szczególnym uwzględnieniem *case study*. W kolejnym rozdziale skupiono się na przedstawieniu problemu badawczego, celów badawczych, hipotez badawczych, zmiennych oraz wskaźników. Scharakteryzowano narzędzia badawcze oraz badane podmioty. Zaprezentowano model służący do badania kultury organizacyjnej, który obrazuje jej złożoność. Dobrano techniki badawcze adekwatne do każdego z poziomów struktury kultury organizacyjnej. Ten zabieg pozwolił na pokazanie relacji między kulturą narodową a kulturą organizacyjną.

Trzecia część również zbudowana jest z dwóch rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawiono kierunki analizy ilościowej i jakościowej. Następnie zaprezentowano wyniki badań własnych. W kolejnym etapie skupiono się na kierunkach analizy jakościowej, po czym dokonano analiz dokumentów firm oraz treści wywiadów przeprowadzonych z kadrą zarządzającą obu badanych podmiotów. Opisane kroki badawcze służyły identyfikacji różnic

w zarządzaniu przedsiębiorstwami, wynikających ze specyfiki kultury otoczenia, w którym działają.

W zakończeniu przedstawiono stwierdzenia uogólniające i konkluzje wynikające z rozważań teoretycznych oraz przeprowadzonych badań empirycznych.

W zakończeniu sformułowane zostały wnioski wypływające z przeprowadzonych badań empirycznych oraz badań literaturowych.

Sekwencja omawianych zagadnień oraz struktura pracy jest poprawna. Układ jej treści przejrzysty. Sformułowanie tytułu pracy odpowiada treści rozprawy doktorskiej.

II. Metodyka badań

Zastosowana w pracy metodyka wielokrotnego, eksploracyjnego i wyjaśniającego studium przypadku, nie budzi zastrzeżeń w odniesieniu do badań kultury organizacyjnej. Ciekawy jest dobór metody jakościowej, do której jednak wykorzystywane są ilościowe badania ankietowe. Przydałoby się precyzyjniejsze opisanie kryteriów selekcji respondentów ankiety.

Autorka właściwie opisuje problem badawczy oraz pytania badawcze. Hipotezy są prawidłowo sformułowane, pewne wątpliwości budzi czwarty cel badawczy oraz określenie „zamierzenie służące rozwiązaniu problemu badawczego”.

III. Dobór i wykorzystanie literatury przedmiotu

W pracy wykorzystanych zostało 382 pozycje bibliograficzne i 7 źródeł internetowych. Dobór i wykorzystanie aktualnej literatury przedmiotu świadczą o znajomości problematyki, podjętej przez Autorkę oraz umiejętności prowadzenia pracy naukowej. W pracy wykorzystano dużą ilość literatury obcojęzycznej.

Praca została przygotowana starannie i nie można mieć do strony edytorskiej większych zastrzeżeń. Warte dostrzeżenia są staranne wykresy powiększające czytelność pracy.

IV. Problematyka pracy

Dorobek teoretyczny i empiryczny w zakresie zarządzania międzykulturowego wydaje się wciąż niewystarczająco rozwinięty, a różnice kulturowe stanowią obecnie jedno z największych wyzwań zarządzania. Bardzo istotne jest również podejmowanie badań relacji międzykulturowych Polska – Ukraina, ponieważ mamy do czynienia z szybkim wzrostem znaczenia i natężenia tych kontaktów. Analizy teoretyczne i badania odnoszące się do kultury narodowej Ukrainy są relatywnie ubogie zarówno na gruncie literatury polskiej jak i zagranicznej. Jednocześnie wydają się one istotne ze względu na bliskie geograficzne położenie Ukrainy względem Polski, które sprzyja prowadzeniu działalności gospodarczej przez rodzime przedsiębiorstwa.

W pracy Autorka dokonała charakterystyki kultury narodowej polskiej i kultury narodowej ukraińskiej. Zdiagnozowano wpływ kultury narodowej na kulturę organizacyjną przedsiębiorstw działających na terenie dwóch sąsiadujących ze sobą państw: polskiego i ukraińskiego.

W dysertacji skupiono się również na próbie rozwiązania dylematów metodologicznych, dotyczących badania kultur organizacyjnych. Uznano, że diagnozowanie zależności między kulturą narodową i kulturą organizacyjną powinno opierać się na określonym modelu teoretycznym. Skonstruowano go na użytek niniejszych badań, opierając się na strukturalnym modelu kultury organizacyjnej E. Scheina oraz na zintegrowanym modelu kultury organizacyjnej.

Tematyka rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w sferze nauk o zarządzaniu, a dysertacja zawiera treści nowatorskie. Zatem sformułowanie problematyki pracy jest właściwe i wyczerpuje kryteria:

- oryginalności,
- wypełniania luki poznawczej,
- doniosłości,
- empirycznej weryfikowalności.

IV. Uwagi krytyczne

1. Szerszej dyskusji wymaga problem kultury narodowej. Współcześnie często używa się zamiennie pojęcia „kultury społeczeństwa” ponieważ trudno mówić tutaj o homogeniczności współczesnych kultur, co zazwyczaj wiąże się z przynależnością do wielu grup narodowych. Wskazane byłoby również odniesienie się do „tożsamości narodowej”, która jest pojęciem zaczerpniętym z paradygmatu interpretatywno-symbolicznego i pozostaje w ścisłym związku z kulturą narodową.
2. Dystansu i komentarza wymaga również termin „charakter narodowy”. Niewyważone posługiwanie się tym określeniem grozi stereotypami np. „Charakter narodowy Polaków można zidentyfikować w oparciu o cztery wymiary kultury”.
3. G. Hofstede wykorzystywał model wymiarów kultury do porównywania kultur społeczeństw, jednak uważał, że jest on niezbyt adekwatny do badań kultur organizacyjnych. Należałoby uzasadnić dlaczego został on zaadaptowany do poziomu kultur organizacyjnych.
4. W sferze metodologicznej badanie dotyczy tylko dwóch przypadków przedsiębiorstw, co oznacza porównywanie jest możliwe przy zastosowaniu jakościowej metodyki. Wymagałoby jednak szerszego komentarza metodologicznego, zwłaszcza w przypadku łączenia metodyki jakościowej z ilościową.
5. Autorka dysertacji pisze na temat triangulacji, jednak trudno dostrzec triangulację rezultatów badawczych. Są one przyjmowane jako komplementarne, o co w praktyce trudno w przypadku badań kultur. Badania kultur organizacyjnych często prowadzą do różnych obrazów zarządzania, zwłaszcza gdy jedną z technik badawczych są pogłębione wywiady. Respondenci bowiem mają zazwyczaj zróżnicowane spojrzenia na tę samą organizację.
6. Określenie, że „Zamierzeniem badawczym było rozwiązanie następujących problemów” nie jest precyzyjne chodzi bowiem raczej o pytania badawcze.
7. Określenie 4 celu badawczego jako „identyfikacji cech kulturowych w zarządzaniu badanymi podmiotami (4)” jest nieprecyzyjne.
8. W pracy pojawiają się błędy stylistyczne w rodzaju „W polskim myśleniu ...” (s. 76).
9. W przypadku rysunku II .1.
zatytułowanego zagregowane wskaźniki wymiarów kulturowych w grupie pracowników organizacji polskiej i ukraińskiej warto byłoby zaproponować inny typ wykresu, ten jest nieco mylący. Uwaga tyczy się również rysunku III.

.2. Zagregowane wskaźniki wartości kompetencyjnych i moralnych (wchodzących w skład skali wartości instrumentalnych) w grupie polskiej i ukraińskiej.

V. Problem badawczy i cele dysertacji

Należy zaznaczyć, że Autorce przyszło zmierzyć się z przedsięwzięciem o stosunkowo wysokim poziomie złożoności. Praca porusza niezwykle aktualną i wrażliwą problematykę. Cele poznawcze pracy zostały jasno sformułowane.

Wnioski realizują założone cele badawcze, choć problem uogólniania modelu relacji kultura narodowa – kultura organizacyjna pozostaje otwarty.

VI. Metodyka badań

Autorka wykazała się dużą świadomością metodologiczną dokonując trafnego wyboru i triangulacji metod. W celu zweryfikowania hipotez badawczych, nawiązujących do modelu strukturalnego kultury organizacyjnej (hipotezy: 1, 2, 3), wykorzystano podejście ilościowe i jakościowe. W weryfikacji hipotezy (4) wykorzystano podejście jakościowe. Do każdego z poziomów wyodrębnionych w modelu ustosunkowano się w odmienny sposób

Przeprowadzone badania pozwolą na wypełnienie luki teoretycznej. Świadomość metodologiczna autorki jest na wysokim poziomie, o czym świadczy refleksyjny dobór paradygmatów i metod do badań.

Zaletą pracy jest również właściwe i staranne przygotowanie oraz ujawnienie warsztatu badawczego. Opis metodyki daje również wyobrażenie o organizacji badań własnych przez Autorkę.

VII. Wartość poznawcza wniosków

Wnioski obejmują interpretację przedstawionego materiału w kontekście przedstawionych teorii. Występuje w nich analiza badań empirycznych. Główny cel pracy został zrealizowany.

VIII. Językowa i formalna strona pracy.

Praca, została napisana klarownym językiem oraz przygotowana bardzo starannie od strony formalnej i edycyjnej. Choć nie uniknięto w niej drobnych potknięć językowych. Warto również dostrzec staranne przygotowanie spisów rysunków i tabel.

IX. Pytania i problemy

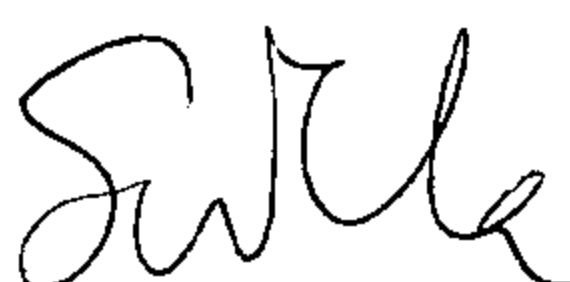
1. Na ile wyraźny jest Pani zdaniem wpływ wartości kulturowych Rosji czy też byłego ZSRR?
2. W jakim stopniu wyniki badań mogą być kształtowane przez sektor, z którego przedsiębiorstwa znalazły się w badaniu?
3. Jaki wpływ na kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa ukraińskiego oraz wartości pracowników może mieć obecna sytuacja polityczna?

X. Podsumowanie

Reasumując swoją ocenę chcę podkreślić, że Doktorantka podejmuje, analizuje i bada ważny i oryginalny problem. Współcześnie problematyka międzykulturowych relacji pomiędzy Polakami i Ukraińcami jest szczególnie ważna, ze względu na sytuację polityczną. Dysertacja doktorantki dotyczy istotnej problematyki współzależności kultur narodowych i organizacyjnych analizowanych właśnie na przykładzie polsko-ukraińskim.

Przedstawiona problematyka ma charakter naukowy i mieści się w zakresie nauk o zarządzaniu. Przeprowadzając swoje wywody Autorka wykazała się znajomością ogólnej wiedzy teoretycznej z zakresu różnic kulturowych, a także umiejętnością prowadzenia pracy badawczej.

Dysertacja spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim, zatem wnioskuję o dopuszczenie jej do publicznej obrony na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.


prof. dr hab. Łukasz Sułkowski