

Recenzja

Rozprawy doktorskiej Anny Marii Michałkiewicz pt. „Kształtowanie postaw pracowniczych wobec oceniania okresowego w uniwersytecie”

Recenzowana rozprawa liczy 280 stron tekstu i składa się z czterech rozdziałów, wprowadzenia i zakończenia, zawiera bibliografię, załączniki dotyczące narzędzi badawczych oraz spis tabel, rysunków i wykresów.

Autorka podjęła temat rzadko będący przedmiotem badań w literaturze poświęconej zarządzaniu zasobami ludzkimi, w szczególności w odniesieniu do specyficznego typu organizacji, jakim jest uniwersytet. Tymczasem postawy pracowników wobec ocen okresowych są istotnym miernikiem sprawności systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Wybór tematu pracy jest zatem w pełni uzasadniony. Dotychczasowy dorobek naukowy Autorki świadczy o tym, że jest Ona w pełni kompetentna do podjęcia tego tematu.

We „Wprowadzeniu” Autorka określa cel pracy, formułuje tezę, pytania badawcze i hipotezy oraz informuje o sposobie realizacji celu. Określenie celu głównego rozprawy jako „stworzenie modelu czynników związanych z postawami...” wydaje mi się niezbyt precyzyjne. W istocie chodzi bowiem o „stworzenie modelu kształtowania postaw...”. Zestaw pytań badawczych jest logiczny i klarowny. Również pozytywnie należy ocenić sformułowanie tezy pracy. Natomiast można mieć wątpliwości co do hipotez. Po pierwsze dlatego, że jest ich zbyt dużo (aż 9!), a po drugie dlatego, że większość z nich to stwierdzenia aż nazbyt oczywiste. Na przykład jakie można mieć wątpliwości co do prawdziwości twierdzenia, że zgodność oczekiwanych i postrzeganych celów oceniania sprzyja bardziej pozytywnym postawom; albo: pozytywna ocena rozmowy z przełożonym sprzyja bardziej pozytywnym postawom; czy też: brak poczucia sprawiedliwości oceny osiągnięć sprzyja bardziej negatywnym postawom itd., itp. Moim zdaniem wystarczyłyby trzy hipotezy:

- 1) Wyższy poziom wiedzy o SOOP wiąże się z bardziej pozytywnymi postawami wobec tego systemu.
- 2) Cele i sposób oceny ma wpływ na postawę pracownika wobec SOOP.
- 3) Postawa wobec SOOP zależy od pozycji zawodowej pracownika.

W dalszej części „Wprowadzenia” Autorka informuje o zastosowanej metodzie badań empirycznych, jaką jest w studium przypadku, oraz o treści poszczególnych rozdziałów.

Rozdziały I i II są teoretycznym wprowadzeniem do przedmiotu badań. Są one napisane bardzo dobrze i świadczą o dużej erudycji Autorki. Zawarta w nich analiza porównawcza poglądów, teorii i koncepcji, w oparciu o szeroki przegląd literatury, jest niezwykle wnikliwa i prezentowana w sposób logiczny i przejrzysty. Autorka stopniowo przechodzi od zagadnień ogólnych do szczegółowych, odnoszących się do przedmiotu pracy. Cenne jest również to, że w konkluzji Autorka wyraźnie określa i uzasadnia własny punkt widzenia. Dwa pierwsze rozdziały zawierają solidne podstawy teoretyczne do rozwiązania problemu rozprawy. W rozdziale I – „System oceniania okresowego pracowników” dokonano ustaleń terminologicznych dotyczących pojęcia i elementów systemu oceniania okresowego pracowników, pokazano związek oceniania pracowników z innymi obszarami funkcji personalnej, przytoczono ogólne opinie na temat oceniania nauczycieli akademickich, a w końcowej części rozdziału przeprowadzono analizę porównawczą systemów oceniania okresowego pracowników w kilku uniwersytetach. W rozdziale II – „Postawy wobec systemu oceniania okresowego pracowników i ich kształtowanie” zawarto obszerną analizę teorii, definicji i modeli postaw, zwrócono uwagę na wpływ postaw na zachowanie, przedstawiono najpierw ogólnie problem kształtowania postaw, a następnie kształtowania postaw wobec ocen okresowych. Na zakończenie rozdziału dokonano przeglądu wyników badań dotyczących czynników kształtujących postawy wobec systemów oceniania.

W rozdziale III przedstawiono wyniki badań empirycznych. Autorka mogła przyjąć nieco inną strukturę pracy, ponieważ rozdział ten jest nieproporcjonalnie obszerny w stosunku do pozostałych. Liczy 170 stron, podczas gdy I – 32, II – 40, a IV – 24. W rozdziale tym Autorka bardzo szczegółowo i wnikliwie uzasadnia przyjętą metodę badania, to jest analizę przypadku. Przekonująco uzasadniono także dobór technik badawczych. Wywiady z 48 osobami i sondaż diagnostyczny, w którym wzięło udział 704 respondentów, wskazują na wystarczającą reprezentatywność wyników badań, które mogą stanowić podstawę do weryfikacji hipotez i formułowania rekomendacji.

Bardzo dokładnie opisano system oceniania okresowego pracowników w badanym uniwersytecie. Wyniki wywiadów przedstawiono według kolejności poszczególnych elementów systemu, a mianowicie postawy wobec celów oceniania, wykorzystania wyników oceny, kryteriów oceniania, przedmiotu i podmiotu oceniania, technik oceniania, częstotliwości oceniania, sposobu wprowadzenia systemu oceniania okresowego, modyfikowania systemu i partycypacji pracowników w tym procesie, komunikacji w systemie i wiedzy o systemie. Te wszystkie kryteria oceny postaw zastosowane zostały w odniesieniu do postaw generalnie pozytywnych wobec systemu, negatywnych i ambiwalentnych. Taki sposób prezentacji wyników wywiadów bardzo utrudnia czytelność tekstu. Sądzę, że lepiej byłoby w tej części rozdziału podzielić go nie ze względu na generalny rodzaj postaw, ale ze względu na postawy w stosunku do bardziej syntetycznie ujętych elementów systemu. Na przykład podrozdziały poświęcone postawom wobec: celów oceny i wykorzystania jej wyników, sposobu oceny, wiedzy pracowników o systemie i ich partycypacji w jego modyfikowaniu. Na zakończenie tej części rozdziału mogłoby być podsumowanie wyników wywiadów, w którym przedstawiono by modele czynników kształtujących postawy

pozytywne, negatywne i ambiwalentne oraz model syntetyczny. Nie ulega wątpliwości, że skróciłoby to i poprawiło czytelność tej części rozdziału

W badaniach ilościowych dla potrzeb sondażu diagnostycznego zastosowano wyrafinowane metody statystyczne w analizie wyników. W badaniu postaw, oprócz ogólnego wskaźnika postawy obliczono także wskaźniki emocji, poznawczy i behawioralny. Pozwala to na znacznie głębszą analizę postaw związanych odpowiednio z odczuciami związanymi z oceną, postrzegania prawidłowości systemu oceniania i chęcią uczestnictwa w tym procesie. Uzyskane wyniki skorelowane zostały z takimi cechami badanych, jak miejsce zatrudnienia, płeć, stopień/tytuł naukowy i stanowisko. W dalszej części rozdziału przedstawiono wyniki badań nad postawami wobec systemu ocen okresowych w odniesieniu do czynników odpowiadających generalnie wyróżnionym wcześniej elementom SOOP z uwzględnieniem wskaźników emocji, poznawczego i behawioralnego. Ten bardzo skomplikowany sposób badań pozwolił jednak uzyskać maksimum informacji o różnych aspektach badanego problemu.

Ostatni, IV rozdział jest reasumpcją wyników badań. Znajduje się w nim uzasadnienie weryfikacji hipotez. Zdecydowana ich większość została zweryfikowana, co w żadnym wypadku nie może być niespodzianką. W rozdziale przedstawiono również ostateczny model czynników kształtujących postawy wobec systemu oceniania okresowego oraz rekomendacje dotyczące kształtowania tych postaw. Cele rozprawy zostały zatem osiągnięte, choć trudno się oprzeć przekonaniu, że głęboka analiza i złożona metodyka badawcza doprowadziły ostatecznie do wniosków dość oczywistych i rekomendacji dla praktyki zarządzania uniwersytetami raczej trywialnych.

Sądzę, że w ostatnim rozdziale należało bardziej rozwinąć komentarze Autorki dotyczące wyników badań przez przeniesienie wniosków oceniających formułowanych przy prezentacji wyników badań w poprzednim rozdziale. III rozdział mógłby zawierać tylko same wyniki. Wnioski i komentarze do nich powinny się znaleźć w IV rozdziale. Zwiększyłoby to przejrzystość tekstu i ograniczyło dysproporcje w objętości rozdziałów.

Rozprawę doktorską Anny Marii Michałkiewicz należy ocenić w pełni pozytywnie. Autorka wykazała dużą erudycję, przeprowadziła bardzo rzetelnie analizy dotyczące piśmiennictwa naukowego dotyczącego systemów oceniania okresowego pracowników i problematyki postaw. Zaprezentowała także dojrzały warsztat badawczy. Zwrócić też należy uwagę na interdyscyplinarne podejście, które jest bardzo użyteczne dla wzbogacenia wiedzy w obszarze nauk o zarządzaniu.

Przedmiot pracy został określony bardzo wąsko – jako próba odpowiedzi na pytanie co kształtuje postawy pracowników wobec systemu ocen okresowych. Autorka miała do tego prawo i trudno jej z tego powodu czynić zarzuty. Niemniej jednak interesujące byłoby rozwinięcie tego zagadnienia na stosunek pracowników do całego systemu zarządzania. Jest to szczególnie ważne w przypadku uniwersytetu, gdzie wciąż mamy do czynienia ze ścieraniem się poglądów na temat roli, jaką ta instytucja powinna pełnić w środowisku społecznym. Czy zgodnie ze starą tradycją uniwersytet powinien pozostać centrum rozwoju nauki i prowadzenia badań podstawowych, pozostawiając komercjalizację ich wyników

innym instytucjom, czy też powinien poszerzyć swoją działalność także o komercjalizację, stając się szczególnym rodzajem korporacji? Czy w kształceniu studentów należy kłaść nacisk na kształcenie ogólne i starać się ich uczyć jak się uczyć, czy też bardziej kierować się aktualnymi potrzebami rynku pracy? Te problemy przewijają się w tle wypowiedzi respondentów, podobnie jak związek między systemem oceniania a kształtowaniem się określonych wzorów kultury organizacyjnej, nie zawsze zgodnych z misją uniwersytetu.

Reasumując, stwierdzam, że praca Anny Marii Michałkiewicz pt. „Kształtowanie postaw pracowniczych wobec oceniania okresowego w uniwersytecie” spełnia wymagania ustawowe stawiane pracom doktorskim i w pełni uzasadnia nadanie Autorce stopnia doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauk o zarządzaniu.

Łódź, 5 września 2017 r.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a series of smaller, connected strokes.