

Prof. dr hab. Dominika Latusek-Jurczak

Katedra Zarządzania

Warszawa, 16.09.2020

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Agnieszki Pieczyńskiej na temat „Proces rozwijania kompetencji pracowniczych z wykorzystaniem szkoleń off the job”, której Promotorem jest dr hab. Alberto Lozano-Platonoff, prof. US

Podstawa

Podstawą sporządzenia recenzji jest pismo Zastępcy Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Prof. US dr hab. Michała Plucińskiego z dnia 25.06.2020 r. Swojej oceny dokonuję w zgodzie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz.U. z 2018 r., poz. 261, par6 z zastrzeżeniem zapisów par. 32) w związku z art. 179 ust. 1 Ustawy z dnia 3 lipca 2018r. Przepisy wprowadzające Ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669).

Opinia wraz z uzasadnieniem

Magister Agnieszka Pieczyńska przygotowała, pod kierunkiem Prof. US dr hab. Alberto Lozano Platonoff, rozprawę doktorską, która jest interesująca, zasługuje na pozytywną ocenę i może stać się podstawą dopuszczenia Doktorantki do publicznej obrony.

Zaprezentowana do oceny rozprawa, jeśli chodzi o strukturę i objętość, spełnia standardy przyjęte dla nauk o zarządzaniu (obecnie nauki o zarządzaniu i jakości). Obejmuje 311 stron na które składają się: Wstęp, pięć Rozdziałów uporządkowanych w sposób klasyczny (teoria, metoda, empiria, wnioski), Zakończenie, Bibliografia, Spisy rysunków i tabel oraz trzy Załączniki uzupełniające rozdział metodyczny.

Temat rozprawy mieści się w obszarze subdyscypliny zarządzania zasobami ludzkimi w ramach nauk o zarządzaniu i jakości. Jest on niewątpliwie aktualny, zarówno z punktu widzenia bieżącej debaty naukowej, jak i wyzwań praktyki współczesnego zarządzania. Tematyka szkoleń nie jest w HR nowa, choć w badaniach prowadzonych w Polsce, ma wciąż niezbyt długie tradycje. Problematyka efektywności szkoleń jest znacząco rzadziej poruszana w badaniach naukowych niż w publikacjach popularnych i poradnikowych; z pewnością zasługuje na systematyczne zgłębienie. Podjęcie tego tematu może zatem potencjalnie może przyczynić się do poszerzenia wiedzy dotyczącej efektywności procesów szkoleń.

Przedstawiona do oceny rozprawa spełnia wymogi stawiane tego typu opracowaniom. Praca jest przygotowana poprawnie pod względem formalnym. Język jest zrozumiały, Autorka w sposób biegły posługuje się terminologią dyscypliny. Drobne potknięcia edycyjne nie wpływają na profesjonalny odbiór tekstu.

Dobór literatury należy ocenić pozytywnie. Autorka uwzględni istotne źródła, prezentuje dobrą równowagę między źródłami klasycznymi i najnowszymi oraz polskimi i zagranicznymi. Zwraca uwagę dość duża liczba cytowań tekstów wywodzących się z praktyki gospodarczej w porównaniu do innych rozpraw doktorskich. Uznaję, że ma to swoje uzasadnienie w temacie

pracy i obranym obszarze badawczym, w którym źródłami wiedzy stają się różnego rodzaju poradniki i podręczniki.

Uwagi szczegółowe

We Wstępie Doktorantka wyprowadza - na bazie argumentów praktycznych i teoretycznych - tematykę rozprawy, nakreśla wynikającą z literatury lukę badawczą i przedstawia pytania badawcze wraz z hipotezami, oraz omawia strukturę pracy doktorskiej. Wiodące pytanie zaprezentowane jako pierwsze we „Wstępie”, tzn.: „Czy zatem istnieje różnica w skuteczności pomiędzy szkoleniem *off the job*, a procesem rozwojowym wykorzystującym takie szkolenie i dodatkowo kontynuującym w sformalizowanym etapie doskonalenie kompetencji pracownika w praktyce pracy?” (s. 7) wydaje się niestety dość banalne. W zasadzie Doktorantka pyta tutaj o różnicę w skuteczności pomiędzy zjawiskiem a (szkolenie *off the job*) a zjawiskiem $a+1$ (Szkolenie *off the job* z późniejszym doskonaleniem w praktyce pracy) – odpowiedź nie może być inna, niż twierdząca, wyłącznie na bazie analizy pytania, bez przeglądu literatury i badania. Na szczęście dalsze pytania, które stanowią bezpośrednie podbudowanie procedury badawczej, są ciekawsze, nieoczywiste z punktu praktyki zarządzania, i uzasadniają one podjęcie przez Doktorantkę projektu badań empirycznych (pytania w dalszej części tekstu na s. 7). Należy zauważyć, że są to pytania zorientowane zdecydowanie praktycznie i mają charakter doradczy w stosunku do działalności organizacji (przedsiębiorstw). Może być to dyskusyjne, jednak zdecydowanie jest zgodne z głównym nurtem dyscypliny. Cele pracy natomiast (s.8-9) mają już zdecydowanie charakter analityczny i mogą stać się podstawą sformułowania oryginalnego wkładu do aktualnej debaty naukowej.

Hipotezy badawcze 1 i 2 nie są hipotezami w ścisłym tego słowa znaczeniu (nie wskazuje zależności między zmiennymi). Są one także zbyt skomplikowane, aby możliwa była rzetelna falsyfikacja w jednym projekcie badań. Osobiście traktuję je raczej jako tezy przydatne zapewne Doktorantce w projektowaniu badań empirycznych (szczególnie części ilościowej). Z tego

punktu widzenia można ich obecność uznać za uzasadnioną. Uważam jednak, że pytania i cele badawcze byłyby wystarczające dla stworzenia projektu badań eksploracyjnych (odpowiadających na najbardziej interesujące Autorkę pytanie „Jak?” oraz przyjmujące perspektywę procesową, o którą zresztą Doktorantce najbardziej chodzi – s. 10).

Rozdziały I, II i III skupione są na przeglądzie literatury. Autorka przedstawia w nich najistotniejsze z punktu widzenia problematyki pracy definicje i możliwe operacjonalizacje kluczowych dla projektowanego badania pojęć. Przegląd literatury oceniam jako kompetentny, zbalansowany, samodzielny i krytyczny. Doktorantka dowodzi w nim umiejętności analizowania źródeł naukowych i syntezy debaty badawczej.

Rozdział IV przedstawia metodykę badań własnych zaprojektowanych przez Autorkę. Rozpoczyna się on dyskusją o podejściach badawczych w naukach o zarządzaniu, następnie wprowadzone i uzasadnione są wybory metodologiczne Doktorantki. Proces badań empirycznych miał charakter mieszany. W pierwszej kolejności mgr Agnieszka Pieczyńska przeprowadziła badanie jakościowe (z zamiarem eksploracji i celem wygenerowania hipotez). W drugiej kolejności zostały przeprowadzone badania ilościowe (nazwane badaniem głównym, np. na rysunku 4.1.1). Badanie ilościowe zostało poprzedzone pilotażem weryfikującym narzędzie badawcze. Ja widzę pracę przede wszystkim jako ilościową, ze wstępnym komponentem jakościowym w postaci studium przypadku. Jest to konstrukcja częsta w projektach badawczych w naukach o zarządzaniu, nie jestem jednak pewna, czy jej potencjał został w całości przez Doktorantkę wykorzystany. W tym celu należałoby sobie zadać dwa pytania. Po pierwsze, czy podobnych hipotez nie można było wygenerować już na podstawie analizy literatury przedstawionej w rozdziałach I, II i III? W drugiej kolejności: jakie elementy, których nie ma w literaturze przedmiotu, dodały do hipotez studia przypadków? Jakże zaskakujące, czy niespodziewane wcześniej elementy, wniosła eksploracja z badania jakościowego? Ponadto, warto zapytać o szczegółowe rozumienie pojęcia skuteczność w hipotezach – jak je zoperacjonalizować, mierzyć i ilościowo oceniać?

W projekcie badania ilościowego na zauważenie zasługuje samodzielna konstrukcja przez Doktorantkę narzędzia badawczego – ankiety. W tej perspektywie jakościowe studium przypadku staje się niezbędnym elementem pracy, bowiem sama Autorka pisze na s. 175: „Kwestionariusz został zaprojektowany przy wykorzystaniu analiz i wniosków z przeprowadzonych studiów przypadku”. Proces budowy kwestionariusza był zatem ugruntowany w badaniu terenowym, uporządkowany wg reguł naukowych (s. 175-176) i stanowi on dowód samodzielności i wyobraźni naukowej Doktorantki. Jedyna wątpliwość, która mi się nasuwa w kontekście przeglądu literatury z rozdziałów wcześniejszych, jest wybór źródłowy dotyczący w pełni samodzielnej konstrukcji ankiety. Zastanawiające jest, dlaczego Doktorantka nie wykorzystwała częstego zabiegu zapożyczenia miar przynajmniej niektórych zmiennych z istniejących i zwalidowanych wcześniej narzędzi badawczych. Mogłoby to oszczędzić pracy przy przeprowadzaniu badania, a przede wszystkim mocniej ugruntować jego wiarygodność. Uwaga ta – a właściwie kwestia, którą warto byłoby podnieść w dyskusji – nie zmienia mojej ogólnie pozytywnej oceny w tym obszarze.

Rozdział V zatytułowany „Rozwijanie kompetencji pracowniczych z wykorzystaniem szkoleń typu off the job – wyniki badań” podzielony jest na trzy części. Pierwsza z nich przedstawia opis badania jakościowego, druga – badania ilościowego, a trzecia przedstawia konkluzje i rekomendacje praktyczne. Dwie pierwsze części faktycznie stanowią syntetyczny opis uzyskanych wyników badań. Doktorantka przedstawia wyniki lapidarnie i bardzo konkretnie. W kontekście innych prac doktorskich, które w tej części bywają nieprecyzyjne i powierzchowne, za ścisłość i precyzję należy Doktorantkę z pewnością pochwalić. Odnoszę jednak wrażenie, że brakuje w rozdziale V części, która powinna mieścić się pomiędzy podrozdziałem 5.2 a 5.3 i krytycznie komentować uzyskane wyniki badań. Roli tej nie spełnia „Zakończenie”, w którym Doktorantka przedstawia wprawdzie własną ocenę zebranego materiału, jednak nie umieszcza w nim odniesień literaturowych. Dziwi to szczególnie biorąc pod uwagę wyczerpujący i bogaty przegląd literatury z rozdziałów I-III. Szkoda, że Doktorantka nie dokonała *explicite* zderzenia swoich wyników z lukami zidentyfikowanymi w literaturze. Podrozdział 5.3 jest bogaty

treściowo, ale jeśli chodzi o formę rozczarowuje: punktowe wyliczenie wniosków, bez ich omówienia w kontekście literatury, pozostawia duży niedosyt.

Kończącą rozprawę bibliografia (s. 287 – 320) została przygotowana w sposób staranny.

Konkluzja

Reasumując, należy stwierdzić, że recenzowana rozprawa spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim w obowiązujących przepisach, w tym:

- stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego, jak jest kwestia efektywności szkoleń typu *off the job*,
- wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie zarządzanie i jakość,
- potwierdza umiejętności Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, czego dowiodło zbudowanie autorskiego narzędzia badawczego i przeprowadzanie samodzielnych badań terenowych.

Na tej podstawie rekomenduję Radzie Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego wniosek o dopuszczenie rozprawy do publicznej obrony.