



Institute of Philosophy Sociology

Pedagogical University of Cracow

dr hab. Profesor UP Jadwiga Mazur
Kierownik
Katedry Socjologii Komunikowania
w Instytucie Filozofii i Socjologii
Wydziału Humanistycznego
Uniwersytetu Pedagogicznego im KEN w Krakowie

**Recenzja pracy doktorskiej mgr EWY DEPA
pt. „ STRUKTURA I FUNKCJE SYSTEMU WARTOŚCI
ORGANIZACYJNYCH W KIEROWANIU ZASOBAMI LUDZKIMI”, ss. 305.**

Recenzent: dr hab. Profesor UP Jadwiga Mazur

Miejsce pracy: Instytut Filozofii i Socjologii
Uniwersytet Pedagogiczny im KEN w Krakowie

Data wykonania recenzji: 05.05.2019

Oświadczenie: Recenzent oświadcza, że nie posiada żadnych interesów w odniesieniu do recenzowanej pracy doktorskiej, a problematyka projektu mieści się w nurcie jego zainteresowań badawczych.

Przyjęta do recenzji praca doktorska Pani magister Ewy Depa pt. „ *Struktura i funkcje systemu wartości organizacyjnych w kierowaniu zasobami ludzkimi*” została napisana pod kierunkiem Pana dr hab. Macieja Gitlinga, prof. Uniwersytetu Rzeszowskiego. Wstępny ogląd dysertacji wskazuje, że podjęta problematyka w pełni spełnia warunki badawcze przypisane obszarowi nauk społecznych.

Ocena struktury pracy doktorskiej

Praca doktorska mgr Ewy Depa składa się z pięciu rozdziałów (w części teoretycznej trzy rozdziały, metodologicznej jeden rozdział, części empirycznej jeden rozdział) poprzedzonych wprowadzeniem oraz zakończonych podsumowaniem(zakończenie), bibliografią, i aneksem.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Teoretyczne aspekty pojęcia „wartości”*, autorka podjęła udaną próbę zdefiniowania ‘wartości’ w ujęciu socjologicznym, psychologicznym, filozoficznym i kulturowym. Zwróciła uwagę na różnorodność sposobów ujmowania terminu ‘wartości’ wskazując na sposoby jego ujmowania, kategorie oraz kryteria podziału definicji. Autorka wykazała się dużą znajomością literatury przedmiotu, dogłębnie analizując kwestie związane z wartościami, nie wskazała jednak, którą definicję wartości przyjmuje w dalszych rozważaniach w swojej pracy, lub która z nich jest najbliższa głównemu nurtowi jej rozważań. Można jednak przyjąć w domyśle, że każda z nich w warunkach organizacyjnych jest ważna i potrzebna.

W drugim rozdziale zatytułowanym *Humanistyczne wartości zarządzania potencjałem ludzkim* Autorka prowadzi rozważania dotyczące osobowości człowieka, jej wpływowi na zachowanie w pracy. Dokonuje charakterystyki stylów kierowania nawiązując do pojęcia władzy i autorytetu kierownika, wskazując, że zachowanie dystansu między przełożonym a podwładnym sprzyja lepszemu wydawaniu poleceń. Opisując strategie kierowania ludźmi w organizacji słusznie wskazuje, że rzeczywisty styl kierowania można zdefiniować ‘jako względnie trwały i powtarzalny sposób, w jaki przełożony oddziałuje na podwładnych w celu pobudzenia i koordynacji ich działania w zespole, a przez to osiągnięcia celów stojących przed organizacją’. Zwróciła też uwagę na znaczenie i rolę kapitału ludzkiego, zaufanie, sprawiedliwość, lojalność, oraz znaczenie wartości w zarządzaniu i eksponowanie ich w misji i wizji organizacji jako znaczących w jej funkcjonowaniu. Podkreśla, że głównym filarem każdej organizacji są wykwalifikowani, lojalni, zaangażowani i dobrze motywowani pracownicy.

W trzecim rozdziale Autorka wyjaśnia istotę i znaczenie kultury organizacyjnej zaznaczając, że kultura organizacyjna ma istotny wpływ na procesy komunikacyjne zachodzące w organizacji. Wskazuje na wielowymiarowość pojęcia kryzysu i dysfunkcji organizacji oraz patologii w organizacji.

Podsumowując tę część można stwierdzić, że tytuły podrozdziałów w pełni nawiązują do głównego tytułu pracy, rozważania Autorki są spójne i wyczerpują podjętą tematykę. W kilku poszczególnych podrozdziałach teoretycznych, brakuje jednak podsumowań i refleksji

Autorki dotyczących podejmowanych wątków, zwłaszcza na s.111, gdzie Autorka prezentuje przedstawienie więzi międzyludzkich w organizacji, ale nie omawia ich szerzej, nie wskazując też czy jest to rysunek, diagram, schemat itp. Podobnie (s.130), brak podsumowania w podrozdziale *Zachowania nieetyczne w organizacji*, czy podsumowania całego rozdziału teoretycznego (s.144).

Cześć metodologiczną rozpoczyna rozdział czwarty, w którym przedstawiono szczegółowe ramy metodologiczne dotyczące tworzenia badań. Autorka trafnie określiła cel i zakres badań empirycznych, sformułowała problemy i hipotezy badawcze. Chcąc uzyskać pełniejszy obraz występujących w wybranych organizacjach wartości organizacyjnych, zastosowała triangulację metod badawczych, składającą się z badań ilościowych (N-477), które zostały przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety oraz badań jakościowych (N-9) korzystając z kwestionariusza wywiadu. W oparciu o przytoczone definicje „wartości” uznała, że do najważniejszych wartości organizacyjnych należy zaliczyć: zaufanie, zaangażowanie, system motywacyjny, kulturę organizacyjną, satysfakcję z pracy, integracje zespołów pracowniczych, styl zarządzania, sfera odnosząca się do występowania patologii organizacyjnych. Problemy i hipotezy badawcze przyjęte przez Autorkę są sformułowane poprawnie i nawiązują do przedstawionej wcześniej części teoretycznej.

Autorka słusznie podjęła też decyzję o potrzebie poddania badaniom empirycznym zarówno podwładnych jak i przełożonych wybranych trzech organizacji miasta Rzeszowa w celu uniknięcia jednostronności. Badania empiryczne na potrzeby dysertacji przeprowadziła w okresie od listopada 2018 roku do stycznia 2019 roku, w trzech rzeszowskich organizacjach: Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (Oddział w Rzeszowie), Urzędzie Miasta i Przedsiębiorstwie Usługowo-Produkcyjne MPDIM w Rzeszowie. Badaniem objęto łącznie 477 osób, będących pracownikami tych organizacji. Reprezentacja pracowników wszystkich trzech typów organizacji jest porównywalna i wynosi odpowiednio 175 osób w przypadku ZUS, 152 w przypadku przedsiębiorstwa oraz 150 w przypadku pracowników Urzędu Miasta.

Cześć empiryczna, została przedstawiona w rozdziale piątym pt. *Znaczenie wartości organizacyjnych w kierowaniu zasobami ludzkimi – analiza materiału empirycznego*. Został on podzielony na osiem bloków tematycznych. Prezentowana jest w nim analiza materiału empirycznego w poszczególnych organizacjach. Dobór próby określił specyfikę badanej populacji, przez co analiza materiału badawczego precyzyjnie ukazuje treści, które zostały zawarte w części teoretycznej pracy. Badania zostały także przedstawione w formie graficznej za pomocą tabel i wykresów. Próba badawcza jest duża a dyskusja wyników szczegółowa co znacznie podnosi wartość pracy.

Podsumowanie dysertacji zostało przedstawione w zakończeniu. Zawiera syntetyczne ujęcie zagadnień prezentowanych w poszczególnych częściach rozprawy.

Całość dysertacji doktorskiej kończy bibliografia wraz z netografią oraz aneks, który zawiera spisy rysunków, tabel i wykresów zamieszczonych w tekście, a także kwestionariusz ankiety i kwestionariusz wywiadu.

Merytoryczna ocena rozprawy doktorskiej

W poszczególnych rozdziałach Autorka nawiązała do przyjętych ram teoretycznych, zaprezentowała rozwiązania dotyczące głównego wątku tematycznego pracy, dokonała porównań.

Istotne dla rzetelności przeprowadzonych badań było wykorzystanie wyników badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w wybranej grupie respondentów. W efekcie Autorka dokonała weryfikacji dotychczasowego stanu wiedzy głównego tematu dysertacji. Ponadto w zasadniczych elementach rozprawy starała się uporządkować stan dotychczasowej wiedzy dotyczącej głównego wątku pracy.

Zgodnie z założonym planem badawczym, na podstawie zebranych danych empirycznych rzetelnie zanalizowała obszar wyznaczony przez ramy tematyczne pracy. Potwierdziła w szczegółowych analizach postawione hipotezy (choć zabrakło w rozdziale empirycznym podsumowania tej części), zidentyfikowała założone na początku pracy czynniki związane z podjętym tematem, wskazując na specyficzne zależności występujące w ich powstawaniu.

Rozprawa doktorska mgr Ewy Depa nie jest wolna od kilku drobnych mankamentów, które zawarłam w tekście recenzji. Niemniej należy zaznaczyć, że zarówno część teoretyczna, metodologiczna i empiryczna są spójne, wywód jest jasny i klarowny a wszystkie wątki dotyczące hipotez szczegółowych zostały przez nią w tekście w pełni przedstawione.

Konstatacje i uogólnienia

Recenzowana praca doktorska mgr Ewy Depa pt. „*Struktura i funkcje systemu wartości organizacyjnych w kierowaniu zasobami ludzkimi*” jest opracowaniem naukowym z dyscypliny socjologii, jest także dziełem samodzielnym, pionierskim i ważnym. Zawiera wyniki własnych badań empirycznych, Autorka rzetelnie i metodologicznie prezentuje ilościowe i jakościowe wyniki przeprowadzonych badań. Należy również zaznaczyć, że podjęty temat jest ważny nie tylko ze względów teoretycznych ale i praktycznych. To również ważny głos w dyskursie naukowym nad znaczeniem wartości organizacyjnych w procesie kierowania zasobami ludzkimi.

Pozytywnie oceniam podjęte w rozprawie wysiłki badawcze, dlatego przechodząc do konstatacji, przedstawiam Doktorantce kwestię, które w czasie publicznej obrony proszę o rozwinięcie:

– Czy rzeczywiście można jednoznacznie stwierdzić, powołując się na odpowiedzi kierowników badanych podmiotów, że w ich organizacji zjawiska nieetyczne oraz patologiczne zdarzają się w minimalnym stopniu.

Wnioski końcowe

Na podstawie lektury przedłożonej dysertacji doktorskiej mgr Ewy Depa pt. „*Struktura i funkcje systemu wartości organizacyjnych w kierowaniu zasobami ludzkimi*” podkreślam, że poczynione krytyczne uwagi, w niczym nie ujmują uznania dla poniesionego przez nią wysiłku badawczego.

Podsumowując swoją recenzję, wskazuję, iż zrealizowany projekt doktorski spełnia warunki określone w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r., o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595 z późn. zm.), co kwalifikuje mgr Ewę Depa do uzyskania stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki socjologia. Stawiam wniosek o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Recenzent: dr hab. Profesor UP Jadwiga Mazur

