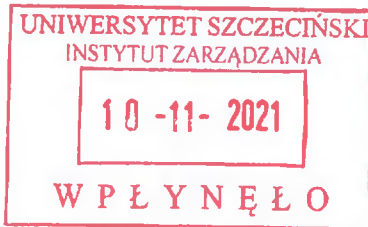




SGH



Kolegium Zarządzania i Finansów

Warszawa, 2021.10.31

Dr hab. Piotr Wachowiak, prof. SGH
Instytut Zarządzania
Kolegium Zarządzania i Finansów
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Recenzja

rozprawy doktorskiej mgr Przemysława Dziekana pt. „, Adaptacja nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w procesie internalizacji wzorów kultury organizacyjnej ” napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. US, promotor pomocniczy: dr Ewa Putek-Szeląg.

I. Przesłanki formalno- prawne napisania recenzji

Podstawę formalną napisania niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania p. dr hab. Wojciecha Drożdża, prof. US z dnia 15.07.2021 roku w sprawie przyjęcia obowiązków recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Przemysława Dziekana pt. „, Adaptacja nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w procesie internalizacji wzorów kultury organizacyjnej ” napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. US, promotor pomocniczy: dr Ewa Putek-Szeląg.

II. Charakterystyka recenzowanej rozprawy doktorskiej

Recenzowana praca liczy 202 strony, składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu rysunków i wykresów, spisu tabel oraz trzech załączników. Przedmiotem dysertacji jest odpowiedź na pytanie „, w jaki sposób kształtować proces adaptacji nowych

funkcjonariuszy Straży Granicznej w celu sprawnej internalizacji wzorów kultury organizacyjnej?”. Przedmiotowi rozprawy jest podporządkowana jej struktura.

We wstępie Doktorant w sposób szczegółowy omawia przedmiot badań, formułuje pytania badawcze, główny cel pracy, cele szczegółowe oraz formułuje hipotezy badawcze. Opisuje także procedurę badawczą oraz zawartość poszczególnych rozdziałów pracy.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym „Proces adaptacji nowych pracowników w literaturze przedmiotu” Doktorant szczegółowo omawia istotę procesu adaptacji, wskazując jego znaczenie dla pracownika i organizacji. Przedstawia w sposób szczegółowy czynniki determinujące przebieg procesu adaptacji. Charakteryzuje w sposób bardzo dobry etapy procesu adaptacji nowych pracowników. Doktorant w tym rozdziale omawia również rolę podmiotów odpowiedzialnych za przebieg procesu adaptacji. Uważam, że ten rozdział jest bardzo dobrze osadzony w podstawowej literaturze przedmiotu. Autor dokonał ogólnej analizy omawianego zagadnienia.

Celem rozdziału drugiego pt. „ Rola kultury organizacyjnej w procesie adaptacji nowych pracowników” jest opisanie istoty kultury organizacyjnej z punktu widzenia adaptacji nowych pracowników. Jest to bardzo ważny rozdział z uwagi na cel pracy. Doktorant w sposób kompetentny opisał kulturę organizacyjną, omawiając jej istotę i znaczenie. Szczegółowo scharakteryzował elementy i uwarunkowania kultury organizacyjnej oraz zaprezentował funkcje kultury organizacyjnej, Doktorant słusznie wskazał na znaczenie jej siły, a także opisał sposoby kształtowania i zmiany kultury organizacyjnej oraz jej wpływu na postawy i zachowania pracowników. Z realizacji celu postawionego w drugim rozdziale Doktorant wywiązał się bardzo dobrze. Autor dokonał szczegółowej analizy literatury przedmiotu w tym obszarze. Rozważania prowadzone przez Doktoranta w tym rozdziale są przekonujące. Świadczą o dobrej znajomości omawianego zagadnienia.

W mojej opinii rozdziały teoretyczne są dobrze opracowane pod względem merytorycznym. Są one wartościowe poznawczo. Dają dobrą podstawę do zaprojektowania i przeprowadzenia badań własnych.

Rozdział trzeci pt. „ Metodyka badań własnych” jest bardzo ważny z punktu widzenia prowadzenia badań. Wyróżnienie tego rozdziału świadczy o dojrzałości naukowej Doktoranta. Autor dokonał w nim opisu obszarów badawczych oraz omówił model badawczy. Scharakteryzował podmiot badań, jakim jest Straż Graniczna. W tym rozdziale

omówił również w sposób szczegółowy procedurę prowadzenia badań. Opisał metody pozyskiwania danych empirycznych, dokonał charakterystyki próby badawczej oraz zaprezentował metody wykorzystane do analizy zebranych danych. Uważam, że ten rozdział dobrze charakteryzuje podstawy metodyczne prowadzenia badań.

W rozdziale czwartym pt. „ Identyfikacja determinant i efektów procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy – wyniki badań” Doktorant zaprezentował w sposób kompetentny wyniki badań empirycznych. W sposób dobry przedstawił wyniki badań jakościowych oraz ilościowych. Doktorant opisał determinanty sprawnego wdrażania do pracy funkcjonariuszy Straży Granicznej w ośrodkach szkolenia oraz w jednostkach macierzystych. Autor w sposób rzetelny dokonał analizy porównawczej determinant sprawnego wdrażania do pracy funkcjonariuszy Straży Granicznej. Istotnym dokonaniem Doktoranta jest identyfikacja wpływu procesu adaptacji na postawy i zachowania nowych funkcjonariuszy. W mojej ocenie wartość poznawcza tego rozdziału jest bardzo duża.

W rozdziale piątym zatytułowanym „ Koncepcja procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy” Doktorant dokonał kompetentnej oceny przebiegu procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy w Straży Granicznej. Na podstawie przeprowadzonych badań opracował koncepcję procesu adaptacji. Ważną częścią tego rozdziału jest zaproponowanie zaleceń dotyczących adaptacji nowych pracowników w Straży Granicznej, a także w innych służbach mundurowych. Rozdział ten stanowi dobre podsumowanie rozważań wynikających z rozdziałów teoretycznych i rozdziału empirycznego. Doktorant wykazał się dobrymi umiejętnościami diagnozowania problemów i formułowania wniosków.

II. Ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej

Przy ocenie rozprawy doktorskiej brałem pod uwagę następujące kryteria:

1. Poprawność wyboru problematyki rozprawy doktorskiej.
2. Umiejętność sformułowania problemu badawczego.
3. Umiejętność wykorzystania literatury przedmiotu.
4. Umiejętność opracowania metodyki badań i przeprowadzenia badań.



5. Umiejętność zaprezentowania wyników badań i formułowania wniosków z badań.
6. Osiągnięcia naukowe zaprezentowane w rozprawie.
7. Prawdliwość konstrukcji pracy.
8. Jakość edytorską pracy.

1. Poprawność wyboru problematyki rozprawy doktorskiej

Problematykę rozprawy doktorskiej należy uznać za ważną zarówno z punktu widzenia rozwoju teorii jak i praktyki. Jest to tematyka bardzo aktualna. W literaturze przedmiotu oraz w praktyce gospodarczej coraz więcej uwagi poświęca zagadnieniu adaptacji nowych pracowników. Od sprawnego przeprowadzenia procesu adaptacji nowych pracowników w dużej mierze zależy ich zaangażowanie w wykonywanie zadań. Proces ten powinien również doprowadzić do utożsamiania się pracownika z wartościami i normami przestrzeganyymi w przedsiębiorstwie. Dzięki temu kultura organizacyjna jest kulturą silną i ma istotny wpływ na odnoszone sukcesy przez przedsiębiorstwo. Kultura organizacyjna ma również wpływ na przebieg adaptacji nowych pracowników. Pomimo ważności omawianego zagadnienia nadal jest ono mało rozpoznane. Dotyczy to przede wszystkim roli kultury organizacyjnej w procesie adaptacji nowych pracowników. Biorąc pod uwagę duże znaczenie opisywanego zagadnienia dla praktyki gospodarczej oraz słabe jego zbadanie od strony empirycznej uważam, że tematyka rozprawy wybrana przez Doktoranta jest właściwa.

2. Umiejętność sformułowania problemu badawczego

Problem badawczy został określony poprawnie. Doktorant we wstępie sformułował w sposób jednoznaczny cel główny rozprawy. Sformułował sześć pytań badawczych oraz cztery cele poznawcze i dwa cele praktyczne, które są związane z celem głównym rozprawy i ważne z punktu widzenia poznawczego. Według mnie trzeci cel poznawczy, który odnosi się do metodyki badań powinien być celem metodycznym. Należy zauważyć, że celów metodycznych Doktorant nie sformułował w rozprawie. Moim zdaniem pierwszy cel praktyczny dotyczący oceny wpływu procesu adaptacji na postawy i zachowania pracowników jest celem poznawczym, który odnosi się do ustalenia, zbadania jakiegoś zjawiska. Natomiast cel praktyczny dotyczy sposobu zastosowań rozważań teoretycznych lub badań w praktyce. Autor postawił również hipotezę, która została prawidłowo sformułowana. Sformułował również dwie hipotezy cząstkowe. Pierwsza hipoteza została dobrze określona.

Natomiast druga hipoteza odnosząca się do głównej bariery adaptacji moim zdaniem jest tezą. Bowiem teza jest założeniem, które zamiera się udowodnić, natomiast hipoteza stwierdza spodziewaną relację między jakimiś zjawiskami, stanowi propozycję twierdzenia naukowego. Mam wątpliwość czy w rozprawie doktorskiej tego typu należy formułować hipotezy badawcze. Moim zdaniem wystarczyłyby pytania badawcze. Według mojej opinii Doktorant wykazał się dobrą umiejętnością sformułowania problemu badawczego.

3. Umiejętność wykorzystania literatury przedmiotu

Doktorant w pracy wykazał się dobrą znajomością literatury przedmiotu. Przede wszystkim wykorzystał polską literaturę przedmiotu. W mniejszym stopniu swoje rozważania oparł na publikacjach zagranicznych. Zawarty w bibliografii wykaz obejmuje zarówno pozycje zwarte, artykuły, akty prawne oraz źródła internetowe. Literatura przedmiotu jest aktualna i związana z tematem rozprawy doktorskiej. Z analizy treści rozprawy wynika, że Autor nie tylko umieścił te pozycje w bibliografii, ale także się z nimi zapoznał i w odpowiedni sposób wykorzystał w części teoretycznej pracy. Doktorant w sposób rzetelny choć ogólny przedstawił poglądy różnych autorów dotyczące omawianych zagadnień. W sposób kompleksowy dokonał analizy literatury przedmiotu dotyczącej adaptacji nowych pracowników a także kultury organizacyjnej i jej roli w procesie adaptacji nowych pracowników.

Moje uwagi dotyczące sposobu wykorzystania literatury przedmiotu są następujące:

- Doktorant w rozdziale drugim poświęconym kulturze organizacyjnej stosunkowo rzadko nawiązywał do celów rozprawy doktorskiej;
- Doktorant w większym stopniu powinien powiązać kulturę organizacyjną z adaptacją nowych pracowników wskazując na jej rolę w tym procesie;
- Doktorant sporadycznie dokonywał krytycznej analizy poglądów przedstawicieli nauki, które zostały zaprezentowane w rozprawie doktorskiej;
- Doktorant stosunkowo rzadko prezentował własne poglądy dotyczące poruszanych problemów;
- Doktorant na podstawie analizy literatury przedmiotu powinien wyjaśnić jak w rozprawie doktorskiej będą rozumiane podstawowe pojęcia, np. adaptacja nowych pracowników.



Mimo uwag krytycznych Doktorant wykazał się dobrą znajomością i umiejętnością wykorzystania literatury przedmiotu. Rozważania teoretyczne są podporządkowane celowi pracy. Rozprawa doktorska jest dobrze osadzona w aktualnej i podstawowej literaturze przedmiotu.

4. Umiejętność opracowania metodyki badań i przeprowadzenia badań

Doktorant w sposób dobry scharakteryzował metodykę badań. Autor w sposób ogólny opisał model badawczy. Według mnie model badawczy powinien być scharakteryzowany bardziej szczegółowo. Poprawnie został opisany zakres badań. Bardzo dobrze został omówiony przedmiot badań, jakim jest Straż Graniczna. W sposób bardzo dobry został opisany przebieg badań. Narzędzia badawcze zostały opisane w sposób ogólny, jednak załącznikiem do rozprawy są pytania do wywiadu z kadrą kierowniczą i kwestionariusze ankiety dotyczące procesu adaptacji funkcjonariuszy Służby Granicznej w ośrodkach szkolenia i jednostkach macierzystych. Narzędzia badawcze zostały prawidłowo dobrane do celu badań i dobrze skonstruowane. Zastosowane narzędzia badawcze pozwoliły Doktorantowi zrealizować założone cele w rozprawie. Autor poprawnie dokonał charakterystyki próby badawczej. W sposób bardzo dobry opisał metody analizy danych. Zastrzeżenie budzi brak omówienia celów rozprawy doktorskiej i pytań badawczych oraz opisu w jaki sposób będą weryfikowane hipotezy. Należy stwierdzić, że Autor w rozprawie doktorskiej wykazał się umiejętnością opracowania metodyki badań w stopniu dobrym.

5. Umiejętność zaprezentowania wyników badań i formułowania wniosków z badań

Doktorant w sposób dobry zaprezentował wyniki badań. Zostały dobrze udokumentowane w rozprawie. Autor nie przedstawił weryfikacji hipotez, co uznaję za słabą stronę rozprawy doktorskiej. W prezentowaniu wyników badań Doktorant powinien w większym stopniu nawiązywać do celu ogólnego i celów szczegółowych sformułowanych w rozprawie oraz postawionych pytań badawczych. Wyniki badań jakościowych zostały przez Autora dobrze zaprezentowane. Według mnie zabrakło podsumowania, jakie zdaniem osób, które udzielały wywiadu, są kluczowe aspekty procesu adaptacji nowych pracowników. Bardzo szczegółowo zostały omówione wyniki badań ankietowych dotyczących determinant sprawnego wdrożenia funkcjonariuszy w ośrodkach szkoleniowych i jednostkach macierzystych. Bardzo dobrze została dokonana analiza porównawcza sprawnego wdrażania funkcjonariuszy Straży Granicznej do nowej pracy oraz zaprezentowanie wpływu procesu adaptacji na postawy i

zachowania nowych funkcjonariuszy. Wnioski sformułowane w pracy są przekonujące – poparte dowodami. Część pracy zawierającą rekomendacje uznaję za mocną stronę recenzowanej rozprawy doktorskiej.

6. Osiągnięcia naukowe zaprezentowane w rozprawie doktorskiej

Do osiągnięć naukowych Doktoranta, wykazanych w recenzowanej pracy, należy zaliczyć:

- dokonanie rzetelnego przeglądu literatury przedmiotu dotyczącego adaptacji nowych pracowników i kultury organizacyjnej,
- opisanie modelu badawczego odnoszącego się do procesu adaptacji nowych pracowników i kultury organizacyjnej,
- opracowanie narzędzi badawczych,
- zidentyfikowanie i opisanie determinant adaptacji nowych funkcjonariuszy w Straży Granicznej,
- scharakteryzowanie wpływu procesu adaptacji na postawy i zachowania nowych funkcjonariuszy w Straży Granicznej,
- opracowanie modelu procesu adaptacji nowych funkcjonariuszy w Straży Granicznej,
- opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań wniosków i rekomendacji, które mogą być wykorzystane w celu udoskonalenia procesu adaptacji nowych pracowników w Straży Granicznej.

7. Prawidłowość konstrukcji pracy

Konstrukcja pracy jest logiczna. Zawiera wszystkie wymagane dla rozprawy doktorskiej części. Praca składa się z dwóch rozdziałów teoretycznych dobrze charakteryzujących omawiane w rozprawie zagadnienie. Dwa pozostałe rozdziały są rozdziałami empirycznymi, które w sposób dobry prezentują metodykę przeprowadzonych badań oraz ich wyniki.

Wstęp został opracowany prawidłowo. Przedstawione zostały w nim najważniejsze informacje dotyczące rozprawy doktorskiej. Treści zawarte w zakończeniu odnoszą się do rozważań teoretycznych i wniosków wynikających z przedstawionych badań. Brak jest szczegółowego odniesienia do celów szczegółowych oraz hipotez sformułowanych a także



pytań badawczych zamieszczonych we wstępie rozprawy doktorskiej. Doktorant w zakończeniu w sposób ogólny omówił kierunki prowadzenia dalszych badań.

8. Jakość edytorska pracy

Poziom edytorski pracy uważam za bardzo dobry. Autor posługuje się zrozumiałym językiem. Używane pojęcia są w większości przypadków jednoznaczne. Pracę wzbogacają tabele, rysunki, które są częściowo opracowaniem własnym Doktoranta. W pracy występują nieliczne błędy edytorskie i stylistyczne.

III. Konkluzja

Mgr Przemysław Dziekan wykazał się umiejętnością formułowania oryginalnego celu badawczego. Praca jest dobrze osadzona w literaturze przedmiotu. Opracowana przez Doktoranta metodyka badań jest właściwa dla zrealizowania celu badawczego. Sposób przeprowadzenia i prezentację wyników badań w rozprawie doktorskiej oceniam pozytywnie.

Mimo pewnych uwag zawartych w poprzednich punktach recenzji moim zdaniem rozprawa doktorska pt. „Adaptacja nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w procesie internalizacji wzorów kultury organizacyjnej” stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. Doktorant wykazał się wiedzą teoretyczną oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska mgr Przemysława Dziekana pt. „Adaptacja nowych funkcjonariuszy Straży Granicznej w procesie internalizacji wzorów kultury organizacyjnej” spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim w świetle obowiązujących przepisów prawa i wnoszę o przyjęcie rozprawy przez Instytut Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

