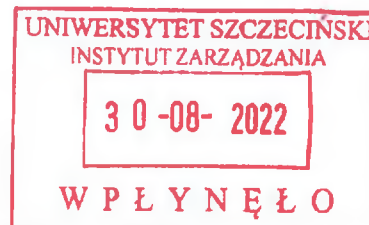


dr hab. Agnieszka Rzepka, prof. PL  
Katedra Ekonomii i Zarządzania Gospodarką  
Wydział Zarządzania  
Politechnika Lubelska



## RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Justyny Myszak

*pt. Kultura organizacyjna w procesie dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach  
przemysłowych na przykładzie województwa zachodniopomorskiego*

napisanej pod kierunkiem naukowym promotora dr hab. Radosława Miśkiewicza  
prof. US oraz promotora pomocniczego dr Aleksandry Rudawskej, w Instytucie  
Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego

### 1. Formalne i prawne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawę opracowania niniejszej recenzji stanowi pismo Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania dr hab. Wojciecha Drózdza, prof. US, z dnia 18 lipca 2022 r., informujące o powierzeniu mi przez Radę Naukową Uniwersytetu Szczecińskiego roli Recenzenta.

Zgodnie z wymogami stawianymi pracom doktorskim w art.13. ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U.Nr 65, poz.595 z późniejszymi zmianami) rozprawa powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej, oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

### 2. Ocena doboru problematyki badawczej oraz tematu rozprawy

Zarządzanie wiedzą w dobie gospodarki opartej na wiedzy, stanowi zasadnicze narzędzie dynamizujące procesy z jej udziałem w organizacji. Proces zarządzania wiedzą składa się z kilku etapów, które tworzą swoisty cykl zadań operacyjnych dokonywanych

na zasobie wiedzy organizacji. Etapy te polegają na lokalizowaniu, pozyskiwaniu, kreowaniu, transferze, wykorzystywaniu i zachowywaniu wiedzy. Wszystkie te procesy są w mniejszym bądź większym stopniu uwarunkowane kulturą organizacyjną. Wartości kulturowe odgrywają różnorodną rolę na poszczególnych ich etapach. Mogą pomagać w ich intensyfikowaniu lub stanowić barierę w odniesieniu do zarządzania wiedzą. Kultura organizacyjna stanowi istotne uwarunkowanie procesu zarządzania wiedzą, determinuje jego przebieg i skuteczność. Problematyka ta, stała się główną koncepcją rozważań Doktorantki, która postawiła pytanie o dominujące wartości i typy kultury organizacyjnej w aspekcie dzielenia się wiedzą przez przedsiębiorstwa. Autorka podejmuje próbę nie tylko analizy związku pomiędzy typami kultury organizacyjnej, ale bada zależność między konkurującymi wartościami a dzieleniem się wiedzą, co stanowi o jej niezwyklej dojrzałości naukowej.

Po zapoznaniu się z treścią rozprawy *Kultura organizacyjna w procesie dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych na przykładzie województwa zachodniopomorskiego*, stwierdzam, iż dokonany przez mgr Justynę Myszak wybór problemu naukowego spełnia oczekiwania i wymogi stawiane rozprawom doktorskim. Problematyka podjęta przez Doktorantkę pozostaje aktualna i ważna, zarówno z perspektywy bieżącej debaty naukowej, jak również wyzwań praktyki współczesnego zarządzania w turbulentnym środowisku.

Na podstawie powyższego, stwierdzam, iż zarówno wybór problematyki, tematu jak i cel badawczy rozprawy doktorskiej jest właściwy nie tylko z punktu widzenia teorii, ale również praktyki zarządzania.

### **3. Ocena celu pracy oraz hipotez badawczych**

Poszukując odpowiedzi na zakreślony problem badawczy, mgr Justyna Myszak sformułowała cel główny dysertacji – *identyfikacja dominujących wartości i typów kultury organizacyjnej oraz zakresu dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych województwa zachodniopomorskiego i określenie powiązań między kulturą organizacyjną a dzieleniem się wiedzą w tych podmiotach*. Realizację celu głównego uzupełniła poprzez trzy cele pomocnicze tj. *cel teoriopoznawczy* (1) – przegląd rodzajów dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach ze względu na specyfikę wiedzy i procesy jej wymiany; *cel empiryczny* (2) - identyfikacja powiązań między wartościami oraz typami kultury organizacyjnej według modelu wartości konkurujących K.S. Cameron'a i R.E. Quinn'a,



a rodzajami dzielenia się wiedzą oraz związków między dzieleniem się wiedzą a wynikami przedsiębiorstw na podstawie badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwach przemysłowych województwa zachodniopomorskiego; *cel utylitarny* (3) - zalecenia dotyczące kierunku modyfikacji kultury organizacyjnej w celu usprawnienia dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwie.

Poszukując odpowiedzi na postawiony problem badawczy, Doktorantka sformułowała dwie główne hipotezy badawcze tj. (Hg1) Wartości oraz typy kultury organizacyjnej według modelu wartości konkurujących K.S. Cameron'a i R.E. Quinn'a, stanowią uwarunkowanie dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych województwa zachodniopomorskiego oraz (Hg2) Zakres praktykowania dzielenia się wiedzą jest pozytywnie związany z uzyskiwanymi wynikami przedsiębiorstw przemysłowych województwa zachodniopomorskiego oraz jedenaście hipotez szczegółowych. Zasadniczo zostały one sformułowane poprawnie, jednak dość zachowawczo (większość z nich wskazuje na istnienie statystycznego związku z poszczególnymi zmiennymi), a sposób ich wprowadzenia w odniesieniu do obranego podmiotu badań nie jest jednoznaczny.

Na podstawie zaprezentowanego przeglądu literatury oraz raportu z badań empirycznych można stwierdzić, że zamierzenia badawcze zostały zrealizowane, zaś postawione przez Autorkę cele osiągnięte. Cel główny oraz cele szczegółowe dysertacji, sposób prowadzenia wywodu naukowego oraz umiejętności formułowania niezależnych, oryginalnych i dobrze udokumentowanych wniosków dowodzą, że Doktorantka jest zarówno doskonałą znawczynią omawianej problematyki jak i ukształtowaną badaczką.

#### **4. Ocena zakresu pracy, źródeł informacji i metod badawczych**

Podjmując temat kultury organizacyjnej, która oddziałuje na zachowania i przyjmowane postawy do dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach, mgr Justyna Myszak, wskazała lukę badawczą i poznawczą w zakresie braku zidentyfikowanych powiązań między wartościami i typami kultury organizacyjnej do dzielenia się wiedzą. Problem główny następnie został uszczegółowiony w postaci dwóch pytań badawczych. Wyznaczyły one zakres przedmiotowy rozprawy, który obejmował zagadnienia dotyczące kultury organizacyjnej usytuowane w procesach dzielenia się wiedzą.

Podmiot badań stanowią przedsiębiorstwa przemysłowe województwa zachodniopomorskiego. Badania przeprowadzono w latach 2019-2020.



Praca posiada szereg walorów jednoznacznie wskazujących na to, że jej Autorka opanowała umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Przede wszystkim czytelnika uderza ogromna erudycja doktorantki oraz doskonałą znajomość nie tylko podstawowych pozycji literaturowych z badanej tematyki, ale także ogromnej liczby dzieł peryferyjnych, ale bynajmniej nie drugorzędnych. Znajomość tak obszernej literatury nie tylko ułatwia prowadzenie głównego wywodu naukowego, ale jednocześnie sprawia, że jest on barwny bogactwem przykładów i powołań literaturowych.

Teoretyczno – empiryczny charakter rozprawy zdecydował, iż Doktorantka zastosowała zróżnicowane metody badawcze: krytyczna analiza literatury, badanie ilościowe, analiza statystyczna. W części teoretycznej stosując metodę analizy logicznej oraz dedukcji Autorka wykorzystwała ponad 340 pozycji, stanowiących opracowania zwarte, publikacje w czasopiśmie naukowych oraz źródła internetowe. Przywołane pozycje potwierdzają, że doktorantka bardzo dobrze rozpoznała krajową oraz zagraniczną literaturę przedmiotu. W części empirycznej Autorka zastosowała ośmioetapową procedurę badawczą oraz zaprezentowała wyniki badań własnych, zrealizowanych z wykorzystaniem metod ilościowych, co potwierdziło, że posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

## **5. Ocena układu pracy i ocena merytoryczna rozprawy**

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska składa się z pięciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, spisu tabel i rysunków, bibliografii oraz siedemnastu załączników. Całość obejmuje 314 stron (227 stron tekstu), co stanowi o właściwych rozmiarach rozprawy doktorskiej. Układ pracy jest dość przejrzysty. Struktura pracy jest podporządkowana osiągnięciu zarysowanych wyżej celów badawczych i została uporządkowana w sposób klasyczny tj. teoria, metoda, empiria. Sama konstrukcja pracy jest spójna, a jej poszczególne części w sposób uporządkowany i przemyślany przedstawiają podejmowane zagadnienia. Część teoretyczna dotyczy uporządkowania pojęć w zakresie wiedzy i koncepcji zarządzania wiedzą, ewolucji koncepcji zarządzania wiedzą, podejścia do dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach. Są to główne obszary, na których koncentrują się rozważania, jednocześnie sytuując rozprawę w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Dalsza część dysertacji, składa się z rozdziału zawierającego opis



metodyki badań wraz z modelem badawczym oraz z rozdziału prezentującego wyniki badań własnych Autorki. Warto było jednak bardziej proporcjonalnie podzielić treści, zwłaszcza w obszarach teoretyczno – empirycznych. Uwzględniając fakt, iż część teoretyczna (rozdział I-III) jest dość obszerna można było zrezygnować z prezentacji pewnych zagadnień, jak np. przedstawianie wielu koncepcji wiedzy czy typologia wiedzy wg A. Lam oraz innych autorów. Wydaje się, że wiele fragmentów rozdziału I można było zdecydowanie pominąć, nie tracąc przy tym wartości merytorycznej.

Zasadniczą treść rozprawy poprzedza wstęp, który zawiera uzasadnienie wyboru tematu, podstawowe obszary badań oraz definicję kluczowych pojęć. W tym fragmencie Doktorantka wskazuje lukę badawczą oraz pytania, na które poszukuje odpowiedzi w trakcie realizacji projektu badawczego, a także formułuje cele i hipotezy. Wstęp stanowi klarowne wprowadzenie do analizowanej problematyki.

W pierwszym rozdziale, stanowiącym swoiste wprowadzenie do rozwijanych w dalszych częściach rozważań, Autorka uporządkowuje pojęcia w zakresie wiedzy, dokonuje przeglądu literatury poświęconej wiedzy, zarządzania wiedzą. Skoncentrowała się na analizie koncepcji zarządzania wiedzą i ewolucji koncepcji z uwzględnieniem różnych perspektyw. Zawartość merytoryczna tego rozdziału, w moim odczuciu jest pozytywna, jednak z punktu widzenia głównego problemu badawczego można byłoby go zdecydowanie skrócić i połączyć z rozdziałem drugim.

Rozdział drugi poświęcony jest analizie dzielenia się wiedzą. Autorka przedstawia porównania cech dzielenia się wiedzą i transferu wiedzy, rodzaje i podejścia do dzielenia się wiedzą w organizacjach czy uwarunkowania dzielenia się wiedzą. Doktorantka dokonała szerokiego przeglądu, wnikliwie przeanalizowała mechanizmy dzielenia się wiedzą, co jest szczególnie wartościowe dla meritum rozprawy. Pewnym niedosytem w moim odczuciu, jest brak analizy logiki procesu dzielenia się wiedzą, co wydaje się dopełnieniem uwarunkowań wpływających na zastosowane mechanizmy.

W rozdziale trzecim Autorka ukazuje istotę, rys i paradygmaty kultury organizacyjnej, co jest dość kluczowym aspektem w odniesieniu do tytułu rozprawy. Doktorantka zaprezentowała komponenty i typologie kultury organizacyjnej jak również model wartości konkurujących K.S. Cammeron'a i R.E. Quinna'a, na którym opiera się część empiryczna pracy. Wskazano również wagę kwestionariusza OCAI i jego oryginalność, która polega „na tym że narzędzie umożliwia nie tylko określenie typu kultury organizacyjnej, ale również jej zgodność (zbieżność) i siłę”, a następnie Autorka w tabeli



3.7, s.123 wskazała „Trzy naiczęściej wymieniane w literaturze wymiary dotyczące wzorców kulturowych”. W moim odczuciu, Autorka powinna doprecyzować jakie jeszcze inne wymiary w literaturze się pojawiają, gdyż następuje tu pewna niezgodność.

Rozdział czwarty – metodyczny - zawiera opis metodyki badań, ze wskazaniem przedmiotu i podmiotu badań, charakterystyka modelu badawczego wraz ze szczegółowymi hipotezami, procedurę badawczą oraz zastosowane metody gromadzenia i analizy danych. Na wysoką ocenę zasługuje zaprezentowana ośmioetapową procedurę badawczą, jej przejrzystość, klarowność a przede wszystkim korelacja z założonymi celami i problemami badawczymi. Tytuł rozdziału IV „Metodyka badania związku kultury organizacyjnej a procesu dzielenia się wiedzą” wydaje się wyolbrzymiony. W moim odczuciu, można zostawić „Metodyka badań”, który w tym przypadku byłby trafniejszy.

Rozdział piąty prezentuje wyniki badań empirycznych. Jest on zdecydowanie najwartościowszym fragmentem opiniowanej dysertacji. Analizie poddano relacje między dominującymi wartościami wg modelu Cameron'a i Quinn'a a rodzajami dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach. Zastosowane metody statystyczne zastosowane zostały prawidłowo. W wyniku przeprowadzanych analiz statystycznych, wykazano związki między badanymi zmiennymi. Dość precyzyjnie i trafnie zinterpretowano poszczególne wyniki. Zaprezentowane wyniki badania ilościowego - przedsiębiorstw województwa zachodniopomorskiego - na próbie 219 podmiotów, mają dużą wartość zarówno dla teorii jak i praktyki zarządzania.

Końcowy fragment rozprawy doktorskiej zawiera syntetyczne podsumowanie postępowania badawczego, wnioski końcowe oraz ograniczenia prowadzonych badań. Autorka wskazuje kierunki dalszych rozważań naukowych w obszarze prezentowanej problematyki. Zarówno wnioski jak i rekomendacje cechuje duża dojrzałość naukowa Doktorantki. W moim odczuciu, część dotyczącą wniosków warto było rozwinąć odnosząc się do teorii funkcjonujących w literaturze przedmiotu oraz konfrontując wyniki badań własnych z wynikami innych autorów, tym bardziej że we wcześniejszych rozdziałach dysertacji Autorka wykazała się szeroką wiedzą w tym zakresie.

Kończąc rozważania dotyczące warstwy merytorycznej można stwierdzić, że rozprawa:

- spełnia kryteria uznania jej za pracę doktorską z uwagi na jej poznawczy, posiadający cechy oryginalności charakter,



- cechuje się poprawnością rzeczową. Autorka wykazuje się w pracy bardzo dobrą znajomością literatury przedmiotu i rozważań,
- odnosząc się do treści pracy należy stwierdzić, że zarówno w dyspozycji pracy jak i prowadzonych rozważaniach Autorka przestrzega zasady kompletności – praca obejmuje wszystkie istotne dla analizy postawionego problemu elementy,
- postępowanie Doktorantki w procesie analizy wyników przeprowadzonego badania oceniam wysoko.

## **6. Ocena strony formalnej i zagadnień terminologicznych rozprawy**

Treść rozprawy wskazuje, iż mgr Justyna Myszak prawidłowo używa pojęć z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Trafnie definiuje główne pojęcia dysertacji tj: „zarządzanie wiedzą”, „kultura organizacyjna”. Autorka bardzo sprawnie prowadzi logiczny wywód. Formalna strona rozprawy jest prawidłowa i stanowi jej olbrzymi atut. Zarówno wszystkie elementy graficzne, przypisy oraz bibliografia zostały sporządzone z należytą starannością. Trafnym zabiegiem porządkującym są liczne zestawienia tabelaryczne (w r. V – 43), rysunki oraz właściwa interpretacja wyników.

## **7. Konkluzje recenzji**

Po zapoznaniu się z przedstawioną do recenzji rozprawą doktorską mgr Justyny Myszak pt. *Kultura organizacyjna w procesie dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych na przykładzie województwa zachodniopomorskiego* napisaną pod kierunkiem naukowym promotora dr hab. Radosława Miśkiewicza prof. US oraz promotora pomocniczego dr Aleksandry Rudawskej, stwierdzam, iż stanowi ona dość oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, zaś Doktorantka opanowała wiedzę teoretyczną z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Zarówno treść rozprawy, zastosowana metodyka jak również postępowanie badawcze potwierdzają, iż mgr Justyna Myszak posiada umiejętność prowadzenia samodzielnych badań naukowych. Zauważalna jest duża samodzielności i dojrzałość naukowa Doktorantki. Wartość recenzowanej pracy polega na analizie, uporządkowaniu i scharakteryzowaniu istniejącego dorobku naukowego w eksplorowanej dziedzinie wiedzy, a także we właściwym zaprojektowaniu postępowania badawczego. Zarówno warstwę teoretyczną jak i metodyczną oceniam wysoko.



Reasumując należy podkreślić, że recenzowana praca świadczy o dużym zaangażowaniu Doktorantki, jej dociekliwości badawczej oraz umiejętności prowadzenia analizy.

W oparciu o tak rozpoznane walory dysertacji mgr Justyny Myszak pt. *Kultura organizacyjna w procesie dzielenia się wiedzą w przedsiębiorstwach przemysłowych na przykładzie województwa zachodniopomorskiego*, spełnia wymagania określone w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, upoważnia mnie do wystąpienia do Rady Naukowej Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie do publicznej obrony.

Ponadto, zwracając uwagę na dość wysoki poziom naukowy rozprawy, pragnę zgłosić wniosek o wyróżnienie.

Lublin, 25.08.2022