



Prof. zw. dr hab. Monika Kostera
Katedra Antropologii Organizacji i Metodologii Zarządzania Humanistycznego
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Instytut Kultury
Uniwersytet Jagielloński

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Autorka: mgr Anna Olga Kuźmińska

**Tytuł rozprawy: Psychologiczne następstwa wykonywania funkcji kierowniczych.
Konsekwencje dla zarządzania kadrami**

Praca pani mgr Anny Kuźmińskiej o wyżej wymienionym tytule spełnia wszystkie wymogi pracy doktorskiej i zasługuje na pozytywną ocenę. Struktura pracy jest przejrzysta i stanowi logiczną całość. Praca składa się z wprowadzenia, części teoretycznej, empirycznej oraz uzupełniającej.

Rozprawa dotyczy zagadnień władzy i zarządzania finansami w organizacjach w kontekście konsekwencji psychologicznych oraz społecznych. W części empirycznej przedstawione są badania dotyczące dwóch zadań : (1) wpływu aktywizacji kategorii finansowych na zaufanie interpersonalne oraz (2) różnic w obrębie motywacji władzy ze względu na pełnienie funkcji kierowniczych oraz studiów z zakresu zarządzania. Praca zawiera także szczegóły analiz statystycznych oraz inne materiały uzupełniające.

Praca ma charakter **empiryczny i eksplorujący/ eksperymentacyjny**.

Przedstawiona poniżej recenzja oparta jest o brytyjską strukturę recenzji rozprawy doktorskiej, którą uważam za bardzo przydatną. Zatem recenzja składa się z następujących punktów:

1. Cel
2. Wkład w wiedzę
3. Metodologia
4. Styl
5. Warsztat
6. Publikacje

7. Konkluzje
8. Uwagi krytyczne
9. Kierunki przyszłych badań
10. Wniosek końcowy

*

1) Cel, zadania badawcze, hipotezy

Celem rozprawy jest zrozumienie i opis konsekwencji dla osób sprawujących w organizacji funkcje kierownicze podejmowania działań związanych ze sprawowaniem władzy, zaangażowania w zarządzanie finansami w kontekście zaufania i wpływu na kondycję społeczną kierowanego zespołu. Praca opiera się na jedynie schematycznym (aczkolwiek satysfakcjonującym jako rama odniesienia) szkicu teoretycznym. Jest to zgodne z zakresem i celem pracy o **charakterze empirycznym**.

Przyjęta została metodologia **ilościowa i dedukcyjna**, a zatem praca formułuje szereg hipotez badawczych (w tym hipotezy alternatywne). Nie został sformułowany problem badawczy, co jest zgodne z przyjętą metodologią (ilościową).

Praca stawia sobie następujące **zadania badawcze**:

- 1) **Zadanie badawcze 1:** Badania eksperymentalne dotyczące wpływu myślenia o kwestiach finansowych na zaufanie interpersonalne.
- 2) **Zadanie badawcze 2:** Cykl badań korelacyjnych dotyczące porównania struktury motywacji władzy pomiędzy kierownikami i nie-kierownikami.

Zadania zostały wykonane z powodzeniem, a cel pracy można uznać za satysfakcjonująco zrealizowany.

2) Wkład w wiedzę

Na szczególną uwagę zasługuje **znaczący i oryginalny wkład w wiedzę**, jaki wnosi niniejsza praca. Ludzkie postrzeganie uzależnione jest od filtrów uwagi. W pracy kierownika niektóre połączenia wzmacniane są szczególnie silnie i trwale, a mianowicie związane ze sprawowaniem władzy i zajmowaniem się sprawami finansowymi. Wiedza na ten temat jest szczególnie ważna dla funkcjonowania profesjonalnego i organizacyjnego samego kierownika, a także kierowanego przezeń zespołu. W tak nakreślonym obszarze wiedza w zakresie nauk zarządzania jest znacząca i wciąż się rozwija, jednak istnieje także szereg istotnych luk. Praca koncentruje się na kilku (!) spośród nich.

Wstępnie zostały poprawnie zidentyfikowane trzy luki w wiedzy dotyczącej wpływu aktywizacji władzy i kwestii finansowych.

Luka (1): Literatura przedmiotu wskazuje na negatywny wpływ aktywizacji kwestii finansowych na prospołeczność, jednak nie był znany jej wpływ na zaufanie interpersonalne i uwarunkowania relacyjne. Rozprawa pokazuje, że aktywizacja działań finansowych może obniżyć zaufanie w kontekście relacji wspólnotowych.

Luka (2): Nie został wcześniej rozpoznany efekt aktywizacji działań finansowych u osób posiadających chroniczny kontakt z pieniędzmi. Badania przedstawione w rozprawie wykazały, że bodźce związane z finansami wpływają inaczej na osoby wykonujące zawody wymagające myślenia i finansach i kontaktu z pieniędzmi. Istotny jest przy tym czynnik trwałości takiego myślenia i kontaktu.

Luka (3): Literatura przedmiotu charakteryzuje różne aspekty motywacji władzy jednak niewystarczająco znane były, w aspekcie psychologicznym, struktury motywacji osób sprawujących (lub nie) funkcje kierownicze w kontekście chronicznej aktywizacji władzy. Badania przedstawione w rozprawie wykazały, że motywem różnicującym osoby sprawujące i niesprawujące władzę jest motyw przywódczy. Istotne okazały się motywy pomagania i makiawelistyczny, jednak w kontekście ukończonego kierunku studiów. Studia z dziedziny zarządzania współwystępują z egoistycznymi motywacjami władzy, co więcej, motyw pomagania zmniejszał się w trakcie studiów. Rozprawa konkluduje, że różnice między studentami kierunków zarządzania a innymi mogą wynikać zarówno z samoselekcji jak i z socjalizacji na studiach.

Wypełnienie luk w wiedzy posiada istotne **implikacje teoretyczne, metodologiczne i praktyczne**. W obszarze teorii praca wnosi nową wiedzę w obszarze zarządzania personelem, pozwalającą zrozumieć i wytłumaczyć konsekwencje psychologiczne i społeczne sprawowania władzy i zarządzania finansami w organizacjach. Metodologicznie praca proponuje ciekawe i przydatne podejście eksperymentalne do zagadnień związanych z psychologicznymi uwarunkowaniami i konsekwencjami zarządzania. Praktycznie wyniki badań mają kolosalne znaczenie przede wszystkim w obszarze edukacji zarządzania na wszystkich poziomach i we wszystkich specjalnościach.

W zupełności zgadzam się z postulatem zawartym w poniższym cytacie i mam nadzieję, że jest to początek intensywnego propagowania tej idei, nie tylko w nauce ale w mediach i wszelkimi dostępnymi środkami. Program taki, szczególnie w świetle obecnej sytuacji światowej, jest absolutnie niezbędny. Nasza dyscyplina naukowa może – wreszcie – przyczynić się do budowy rzeczywistości społecznej bardziej znośnej i sensownej dla nas wszystkich. Jeśli posłuchamy tego zaproszenia, to, być może, nie przejdziemy do historii jedynie jako siła kolonizująca i demoralizująca:

Takie wnioski sugerują, że jeśli program nauczania na studiach z zakresu zarządzania skupiać się będzie nie tylko na ekonomicznym rachunku organizacji, ale również na ludzkim i etycznym wymiarze pracy menedżera oraz społecznych

konsekwencji działania przedsiębiorstw, możliwe jest doprowadzenie do pozytywnego wpływu na strukturę motywacji władzy absolwentów (s. 103)

3) Metodologia

Przyjęta została **metodologia ilościowa dedukcyjna**, a zatem praca formułuje szereg hipotez badawczych (w tym hipotezy alternatywne). Nie został sformułowany problem badawczy, co jest zgodne z przyjętą metodologią (ilościową) i założeniami epistemologicznymi (badanie organizacji rozumianej jako stan).

4) Styl

Styl pracy jest poprawny, ścisły, przejrzysty i wysoce odpowiedni dla pracy mającej na celu przedstawienie badań eksperymentalnych polegających na testowaniu hipotez. Stosowany styl powoływania się i sporządzania bibliografii nie jest preferowanym w międzynarodowym kontekście publikacji naukowych tego typu, lecz jest poprawny i stosowany systematycznie.

5) Warsztat i dojrzałość badawcza

Doktorantka wykazuje się dyscypliną i dojrzałością badawczą. Praca pozwala na kontrolę procesów badawczych i analitycznych. Argumentacja przeprowadzona w sposób przejrzysty, uporządkowany i spójny. Wnioski oparte wyłącznie na przedstawionych argumentach i dowodach empirycznych.

6) Publikacje

Na podstawie przedstawionej rozprawy z powodzeniem można przygotować co najmniej dwa artykuły skierowane do recenzji w międzynarodowych pismach naukowych, posiadających Impact Factor, w zakresie nauk zarządzania. Konieczna będzie wówczas szersza kontekstualizacja i zmiana formatu powołań i bibliografii.

7) Konkluzje

Konkluzje mają charakter uporządkowany. Ich generacja dokonana została w sposób rygorystyczny, prawidłowy i zgodny z przyjętą metodologią. Cel badawczy rozprawy został zrealizowany, a przyjęte zadania badawcze – z powodzeniem wykonane.

8) Uwagi krytyczne

Autorka stwierdza, że różnice między studentami kierunków zarządzania a innymi mogą wynikać zarówno z samoselekcji jak i z socjalizacji na studiach. Jednak rosnąca wykładowczo

liczba absolwentów różnych kursów zarządzania i edukacja zarządzania obejmująca coraz to nowe i dotąd niemające dotąd z zarządzaniem nic wspólnego obszary, określana w literaturze często jako kolonizacja, wskazywałaby raczej na znaczenie tego drugiego wyjaśnienia. Być może postawy początkowe nie tyle polegają na samoselekcji, co na oczekiwaniach kursantów. Zauważyć należy (pozytywnie), że Autorka odnotowuje słabość tego wniosku, wskazując na niejaki rozmycie argumentacji wynikająca z zastosowania deklaratywnej miary struktury motywacji.

Przedstawiona rama teoretyczna pomija całe istotne obszary literaturowe i jest jedynie naszkicowana, jednak nie jest to słabością w przypadku pracy o charakterze jaki posiada recenzowana rozprawa, czyli pracy empirycznej, eksplorującej/ eksperymentalnej. W związku z przyjętym celem i zakresem jest to całkowicie poprawna i w pełni wystarczająca prezentacja. Jednak wykorzystujący tę pracę Czytelnicy nie powinni traktować jej jako przeglądowej czy posługiwać się nią w sposób niezgodny z jej celem i przeznaczeniem. W wysokim stopniu zatem nadaje się do przyszłego budowania na jej podstawie argumentów w zakresie przedstawionego celu, jednak nie należy wyrywkowo i bez kontekstu używać jej części teoretycznej do argumentacji czy to dedukcyjnej, czy indukcyjnej (ani też abdukcyjnej).

9) Kierunki przyszłych badań

Na pochwałę zasługuje fakt, że Doktorantka widzi swoje badania w szerszym kontekście badawczym, nie ograniczonym do jednego paradygmatu i podejścia metodologicznego (jest to rzadkość w skali światowej! Tym bardziej więc zasługuje na uznanie, ponieważ świadczy o głębokiej dojrzałości naukowej i intelektualnej) i trafnie proponuje główne dalsze kierunki:

Warto byłoby również przeprowadzić badania podłużne na grupie kierowników (i nie-kierowników), które pozwoliłyby na uzyskanie większej pewności czy następują zmiany w strukturze ich motywacji pod wpływem sprawowania władzy nad innymi. (s. 104)

Słuszna jest także propozycja badań porównawczych w obrębie tego samego podejścia:

Warto byłoby przeprowadzić podobne badania panelowe na próbie studentów innych kierunków humanistycznych i społecznych w celu sprawdzenia czy również dla nich nie wystąpią zmiany w strukturze motywacji władzy. Być może obserwowane różnice nie wynikają ze specyfiki tego konkretnego kierunku studiów. (s.103)

10) Wniosek końcowy

Rozprawa mgr Anny Kuźmińskiej prezentuje **wysoki poziom** i oparta jest na **solidnych badaniach empirycznych**. Autorka wykazała się dojrzałością i umiejętnością wnioskowania naukowego, a także dowiodła, że opanowała warsztat badawczy i zasady analizy materiału empirycznego. Reasumując stwierdzam, że omawiana rozprawa mgr Anny Kuźmińskiej z **naddatkiem spełnia warunki stawiane pracom doktorskim**. W związku z powyższym w pełni zasługuje na to, aby uznać ją za podstawę kontynuowania przewodu doktorskiego. Ze

względu na nowatorstwo pracy i jej nieprzeciętnie wysoki poziom w ramach przyjętej formy (empiryczna, eksplorująca/eksperymentacyjna) oraz wybitny wkład w wiedzę wnioskującą, W razie pozytywnej opinii Komisji, by praca została przedstawiona do **nagrody za pracę doktorską**.

Kraków, 22-05-2016

Prof. zw. dr hab. Monika Kostera