

R e c e n z j a

**rozprawy doktorskiej pt.: „ZAANGAŻOWANIE ORGANIZACYJNE A DZIELENIE SIĘ
WIEDZĄ W INSTYTUCJACH EDUKACYJNYCH”
przygotowanej przez mgr Izabelę Michalik**

Rozprawa została opracowana na Wydziale Nauk Stosowanych Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej pod kierunkiem naukowym dr hab. prof. UJ Anny Wziątek-Staško.

1. Ocena trafności wyboru tematu rozprawy

Poszukiwanie zależności pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą stanowi interesujące i oryginalne ujęcie problematyki o dużym znaczeniu dla zarządzania i doskonalenia współczesnych organizacji. Mgr Izabela Michalik postawiła w centrum zainteresowań relację tych dwóch kluczowych zagadnień w odniesieniu do instytucji edukacyjnych. Takie ujęcie tematu jest istotne zarówno ze względów teoriopoznawczych, jak i praktycznych. Badania implikacji zaangażowania organizacyjnego dla dzielenia się wiedzą w instytucjach edukacyjnych są bowiem nieliczne lub fragmentaryczne. Należy zauważyć, że pomimo popularności publikacyjnej obu zagadnień, są one rozpoznawane odrębnie, a uzyskane rezultaty badawcze nie stanowią uporządkowanego kompendium wiedzy, zwłaszcza w obszarze zaangażowania organizacyjnego. Problematyka holistycznego ujęcia znaczenia zaangażowania dla dzielenia się wiedzą w środowisku instytucji edukacyjnych stanowi lukę poznawczo-badawczą dobrze rozpoznaną przez Autorkę rozprawy, na podstawie dokonanego przeglądu literatury. Równie ważne jest aplikacyjne znaczenie tego zagadnienia w procesie zarządzania i działalności instytucji edukacyjnych. Wyniki badań na temat wpływu zaangażowania organizacyjnego na dzielenie się wiedzą stanowią istotną wartość dla zwiększania zaangażowania pracowników i podnoszenia jakości kształcenia w analizowanych instytucjach.

Z powyższych powodów podjęte w rozprawie doktorskiej zagadnienie oceniam jako ważne ze względów teoriopoznawczych i utylitarnych. Ponadto, podjęty problem jest bardzo aktualny,

a zarazem złożony i trudny do uchwycenia ze względu na specyfikę procesów związanych z analizowanymi kwestiami, tj.: psychospołecznym wymiarem zaangażowania organizacyjnego i odroczeniem w czasie rezultatów dzielenia się wiedzą oraz efektów procesu kształcenia.

2. Cele rozprawy, hipotezy oraz metody badań

Na podstawie zidentyfikowanej luki poznawczo-badawczej Autorka sformułowała problem badawczy i cel rozprawy, który adekwatnie odzwierciedlił podjęte przedsięwzięcie naukowe. Celem głównym było rozpoznanie zależności pomiędzy poziomem zaangażowania organizacyjnego a dzieleniem się wiedzą w instytucjach edukacyjnych. Dla jego realizacji określone zostały cele szczegółowe, w tym cele poznawcze, metodyczne, empiryczne oraz utylitarne.

1. Cele poznawcze:

- zintegrowanie dorobku nauk o zarządzaniu i jakości w zakresie definiowania zaangażowania organizacyjnego i opracowanie własnej konceptualizacji;
- zintegrowanie dorobku nauk o zarządzaniu i jakości w zakresie definiowania dzielenia się wiedzą i opracowanie własnej konceptualizacji
- określenie podstaw koncepcyjnych związku zaangażowania organizacyjnego z dzieleniem się wiedzą w warunkach istnienia zmiennych moderujących (stażem pracy i stopniem awansu zawodowego) tę zależność.

2. Cele metodologiczne:

- ustalenie podejścia empirycznego adekwatnego do oceny poziomu zaangażowania organizacyjnego i dzielenia się wiedzą oraz związku pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą instytucji edukacyjnych

3. Cele empiryczne:

- ocena poziomu zaangażowania organizacyjnego instytucji edukacyjnych;
- ocena poziomu dzielenia się wiedzą instytucji edukacyjnych;
- sprawdzenie związku zaangażowania organizacyjnego z dzieleniem się wiedzą instytucji edukacyjnych przy uwzględnieniu staży pracy i stopnia awansu zawodowego.

4. Cele utylitarne:

- sformułowanie określonych reguł i rekomendacji dla kadry zarządzającej, dotyczących związku pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą w instytucjach edukacyjnych przy określonym stażu pracy pedagogicznej oraz stopniu awansu zawodowego.

Przyjęty układ celów charakteryzuje się logiczną spójnością i zasadnym ukierunkowaniem przebiegu procesu badawczego. Konsekwencją założonych celów rozprawy było sformułowanie hipotezy głównej pracy oraz pięciu hipotez szczegółowych:

Hg. Zaangażowanie organizacyjne wpływa pozytywnie na dzielenie się wiedzą w instytucjach edukacyjnych.

Hs1. Zaangażowanie afektywne wpływa pozytywnie na dzielenie się wiedzą.

Hs2. Zaangażowanie trwania wpływa pozytywnie na dzielenie się wiedzą.

Hs3. Zaangażowanie normatywne wpływa pozytywnie na dzielenie się wiedzą.

Hs4. Stopień awansu zawodowego nauczyciela moderuje zależność pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą.

Hs5. Staż pracy pedagogicznej nauczycieli moderuje zależność pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą.

Dla weryfikacji przyjętych hipotez mgr I. Michalik dokonała krytycznego przeglądu literatury przedmiotu oraz przeprowadziła własne badania empiryczne. Wykorzystała 415 polskich i zagranicznych pozycji literaturowych uwzględniających osiągnięcia w obu analizowanych obszarach. Przy czym, ocena istniejącego stanu wiedzy, jak wskazała Autorka, została dokonana przy zastosowaniu metodyki systematycznego przeglądu 69 anglojęzycznych pozycji odnoszących się do zaangażowania organizacyjnego i 44 anglojęzycznych pozycji z zakresu dzielenia się wiedzą. Systematycznym przeglądem objęto literaturę z okresu od 1997 do 2018 roku indeksowaną w bazach Ebsco, Elsevier, Proquest, Scopus i Web of Science.

W badaniu empirycznym Autorka zastosowała triangulację metod oraz triangulację danych. Triangulacja metod obejmowała zastosowanie metod ilościowych oraz jakościowych, natomiast triangulacja danych polegała na objęciu badaniem respondentów z różnych instytucji edukacyjnych. Badania ilościowe przeprowadzono techniką ankiety przy wykorzystaniu kwestionariusza składającego się z metryczki i 24 stwierdzeń dotyczących zaangażowania organizacyjnego oraz 8 stwierdzeń odnoszących się do dzielenia się wiedzą. Badania jakościowe przeprowadzono metodą wywiadu eksperckiego, za pomocą kwestionariusza wywiadu, złożonego z 8 pytań związanych z zaangażowaniem nauczycieli, dzieleniem się wiedzą oraz związku pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą.

W oparciu o koncepcję J. P. Mayer'a i N. J. Allen w zrealizowanym projekcie badawczym zastosowana została skala przywiązania organizacyjnego (commitment

organization), na podstawie której przyjęto trzy wymiary zaangażowania organizacyjnego tj. zaangażowanie afektywne, trwania i normatywne. Trójwymiarowa analiza zaangażowania została powiązana z dwoma cechami zjawiska dzielenia się wiedzą, zgodnie z ujęciem R. E. de Vries, B. van den Hooff i J. A. de Riddera, tj. przekazywaniem i odbieraniem wiedzy akcentującymi jego dwustronność.

Badania empiryczne obejmowały dwa etapy i zostały poprzedzone czynnościami weryfikującymi kwestionariusz ankiety oraz badaniami pilotażowymi. Pierwszy etap badań został zrealizowany na przełomie września i listopada 2019 roku na grupie o starannie określonej liczebności 588 respondentów-nauczycieli instytucji edukacyjnych, natomiast drugi – w grudniu 2019 i objął 10 respondentów-dyrektorów instytucji edukacyjnych. Uzyskane wyniki opracowano przy pomocy technik analizy statystycznej. W szczególności do analizy zebranych danych wykorzystano następujące miary statystyki opisowej: wartość średnią, odchylenie standardowe, wartość minimalną, wartość maksymalną, wartość testu Kołmogorowa-Smirnowa oraz istotność statystyczną. Zastosowano także współczynnik korelacji r Pearsona i metodę bootstrappingu w celu określenia siły związku pomiędzy badanymi zmiennymi, a także makro Process Hayesa w celu przeprowadzenia analizy moderacji.

3. Analiza i ocena treści rozprawy

Przedłożona do recenzji praca liczy 278 stron maszynopisu. Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów, wstępu, zakończenia, bibliografii, wykazu tabel, wykazu wykresów, wykazu rysunków, aneksów zawierających kwestionariusze ankiety i wywiadu oraz streszczenia w języku polskim i angielskim. Treść rozprawy została zilustrowana 53 tabelami, 1 wykresem i 26 rysunkami. Bibliografia obejmuje 415 pozycji literatury polskiej i anglojęzycznej, w tym 36 źródeł internetowych, a także wykaz 69 anglojęzycznych publikacji wykorzystanych w ramach systematycznego przeglądu literatury zaangażowania organizacyjnego i wykaz 44 anglojęzycznych publikacji w ramach systematycznego przeglądu literatury dzielenia się wiedzą. Autorka zebrała bardzo bogaty zestaw źródeł o charakterze interdyscyplinarnym.

Układ treści jest logicznie dostosowany do celów i zakresu problemowego dysertacji. W rozdziale pierwszym stanowiącym kontekst dla dalszych rozważań zaprezentowane zostało funkcjonowanie instytucji edukacyjnych w Polsce. Autorka wykazała się dobrą znajomością

systemu edukacji w Polsce oraz celów i funkcji instytucji edukacyjnych, a także specyfiki zarządzania takimi instytucjami. Rozdział został domknięty omówieniem aktualnych wyzwań w zarządzaniu instytucjami edukacyjnymi. Najważniejsze rezultaty omawianych zagadnień Autorka zawarła w tabelach, co wskazuje na Jej zdolność do syntetycznego ujmowania treści istotnych dla kolejnych czynności badawczych.

Rozdział drugi poświęcony został zaangażowaniu organizacyjnemu w instytucjach edukacyjnych. Stanowi on rzetelne uporządkowanie podstawowej wiedzy na temat istoty, wymiarów, poziomów i znaczenia zaangażowania organizacyjnego. Przegląd definicji zwieńczono sformułowaniem autorskiej definicji potwierdzającej dobre rozpoznanie istoty analizowanej postawy. Oryginalnym wkładem Autorki jest powiązanie wymiarów zaangażowania organizacyjnego z wymiarami usługi edukacyjnej. Rysunki nr 7 (s.59) i nr 8 (s.64) prezentują samodzielnie wypracowaną koncepcję związków wzajemnych stanowiących fundament dalszych rozważań. Równocześnie, podrozdział 2.3. jest nieco skromniejszy objętościowo, co jednak nie jest zarzutem z uwagi na jego wartościową treść. Cennym komponentem rozdziału jest ostatnia część, w której mgr I. Michalik przedstawiła analizę dotychczasowych badań empirycznych na podstawie przeprowadzonego systematycznego przeglądu zagranicznych baz danych, jak: Ebsco, Elsevier, Proquest, Scopus i Web of Science.

W rozważaniach podrozdziału 2.4, bez wątpienia bardzo wartościowych, brakuje moim zdaniem głębszego ustosunkowania Doktorantki do zróżnicowania terminologii stosowanej w literaturze w odniesieniu do zaangażowania organizacyjnego. Pomimo, że jest to kwestia niełatwa do jednoznacznego wyjaśnienia trudno zgodzić się z Autorką, że badacze anglojęzyczni używają różnych terminów dotyczących zaangażowania organizacyjnego w sposób zamienny (s.66). Anglojęzyczne konstrukty w zasadzie dość wyraźnie wyodrębniają typy zaangażowania w aktywność zawodową tj.: zaangażowanie w pracę (*work engagement* lub *job engagement*) np. Schaufeli i Bakker oraz Kahn; zaangażowanie w zawód (*job involvement*) np. Lodahl i Kejner oraz Brown; przywiązanie do organizacji (*organizational commitment*) np. Meyer i Allen. W języku polskim trudno rozróżnić te terminy i dlatego w polskich tłumaczeniach obserwuje się niejednokrotnie brak ścisłości w przyporządkowywaniu anglojęzycznym konstruktom polskich odpowiedników. Powoduje to pewnego rodzaju zamieszanie terminologiczne i trudności w obszarze badań, co niejednokrotnie prowadzi do

nadużywania najbardziej ogólnych ujęć, jakimi są „zaangażowanie organizacyjne” lub „zaangażowanie pracowników”. Istotne byłoby zatem odniesienie się Autorki do tych trzech głównych konstruktów (work engagement, job involvement, organizational commitment) i pełniejsze uzasadnienie osadzenia podjętej w rozprawie problematyki na bazie przywiązania organizacyjnego (organizational commitment). Wskazany na s. 66 i 80 powód dominacji przyjętego konstruktu nie wydaje się wystarczający. Uzupełnienie w tym zakresie wzmocniłoby merytoryczną stronę solidnie opracowanego rozdziału. W rozdziale drugim dostrzegłam również kilka potknięć formalno-redakcyjnych, np. we wprowadzeniu do rozdziału Autorka zapowiada część piątą, która jednak nie pojawia się w toku prezentowanych rozważań, na s. 66 mówi o badaniach w XX w. zamiast w XXI w.

W rozdziale trzecim Autorka przedstawiła najważniejsze zagadnienia dotyczące zarządzania wiedzą. Omówiła pojęcie wiedzy, jej cechy charakterystyczne oraz rodzaje z uwzględnieniem specyfiki zasobów wiedzy w instytucjach edukacyjnych. Słusznie podkreśliła, że wartość wiedzy dla organizacji wynika z umiejętności jej zastosowania, a nie samego posiadania (s. 98). Następnie zachowując zasadę stopniowania złożoności prowadzanego wywodu zaprezentowane zostały istota i procesy zarządzania wiedzą, by ostatecznie skupić się na specyfice zarządzania wiedzą w instytucjach edukacyjnych. Obok dobrego usystematyzowania treści tego rozdziału, istotnym jego walorem jest ujęcie rozważań nad zarządzaniem wiedzą w instytucjach edukacyjnych w przekroju rezultatów przeglądu istniejącej literatury z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości. Rezultatem takiego podejścia stał się wniosek o słabym jak dotychczas upowszechnieniu systemów zarządzania wiedzą w instytucjach edukacyjnych (s.121).

Problematyka dotycząca wiedzy kontynuowana jest w rozdziale czwartym na bardziej szczegółowym poziomie, jakim jest dzielenie się wiedzą. Rozdział obejmuje pięć podrozdziałów, chociaż Autorka we wprowadzeniu do rozdziału informuje jedynie o czterech jego częściach. Niezależnie od tego drobnego potknięcia formalno-redakcyjnego, jest on rzetelnym zebraniem treści na temat istoty i przebiegu procesu dzielenia się wiedzą oraz korzyści dla jego uczestników i organizacji. Cennymi komponentami są dwa ostatnie podrozdziały, które powstały na podstawie systematycznego przeglądu literatury dotyczącej badań nad dzieleniem się wiedzą w naukach o zarządzaniu i jakości (33 pozycje), badań nad dzieleniem się wiedzą w instytucjach edukacyjnych (11 pozycji), a także badań łączących zaangażowanie organizacyjne i dzielenie się wiedzą (5 pozycji). Należy podkreślić, że analizą

objęta została literatura ostatniego dwudziestolecia, wyłoniona z zagranicznych baz danych tj.: Ebsco, Elsevier, Proquest, Scopus i Web of Science. Analiza opracowań została przeprowadzona rzetelnie, co pozwoliło Autorce m.in. na uporządkowanie czynników dzielenia się wiedzą i sposobów pomiaru oraz wyodrębnienie konstruktów do pomiaru dzielenia się wiedzą na potrzeby badań własnych. Fragment końcowy, jakkolwiek skromny objętościowo, charakteryzuje się dojrzałością analityczną i stanowi solidne uzasadnienie konieczności wypełnienia zidentyfikowanej luki badawczej. Poza niezbędnymi na rysunku nr 18 drobnymi modyfikacjami formalnymi, strona graficzna rozdziału została opracowana bardzo starannie i czytelnie.

Dwa ostatnie rozdziały rozprawy dotyczą badań empirycznych zrealizowanych przez Doktorantkę. W rozdziale piątym przedstawiona została metodyka badań, świadcząca o wzorowej organizacji procesu badawczego. Szczegółowo omówiono założenia metodyczne badań wskazując przyjęty paradygmat, podejście metodyczne i procedurę diagnostyczną. Za podstawę realizowanych czynności przyjęto w obszarze zaangażowania organizacyjnego model J. P. Mayer'a i N. J. Allen, a w obszarze dzielenia się wiedzą podejście R. E. de Vries, B. van den Hooff i J. A. de Riddera. Zmienne uwzględnione w modelu badawczym zostały zdefiniowane oraz zoperacjonalizowane przez wskaźniki szczegółowe. Wskaźniki te znalazły odzwierciedlenie w pytaniach kwestionariusza ankiety i wywiadu. Dobór i charakterystyka grup badawczych zostały dokonane niezwykle starannie. Strona metodyczna dysertacji zasługuje na wysoką ocenę, Doktorantka zaprezentowała dojrzały i rzetelny warsztat badawczy.

Analiza uzyskanych wyników została przedstawiona w rozdziale szóstym. Autorka wykazała, że badaną grupę respondentów charakteryzuje wysoki poziom zaangażowania organizacyjnego i wysoki poziom dzielenia się wiedzą oraz udowodniła istnienie współzależności pomiędzy tymi zmiennymi w analizowanych wymiarach. Proces analizy i jego kolejne fazy są w pełni prawidłowe, niemniej jednak drobne spostrzeżenia nasuwają się w odniesieniu do zaprezentowanej interpretacji niektórych wyników, np. nieco zastanawiająca jest interpretacja wykazanego wysokiego poziomu zaangażowania trwania (s. 192); także stwierdzenie: „Zaangażowanie afektywne oraz zaangażowanie trwania wykazują znacznie wyższy poziom niż zaangażowanie normatywne...” (s. 199) podczas, gdy wszystkie trzy komponenty sytuują się na poziomie wysokim, a także stwierdzenie: „Zależność jest

szczególnie wyraźna w przypadku zaangażowania normatywnego” (s.225) podczas, gdy ujawnia się ona tylko w przypadku zaangażowania normatywnego (tab.50).

Celem powyższej uwagi nie jest w żadnym stopniu podważanie zasadności wysuniętych wniosków, lecz jedynie zachęcenie Doktorantki, która wykazała się bardzo dobrymi kompetencjami metodycznymi, do doskonalenia postawy ostrożności w formułowaniu interpretacji. Dobrze byłoby także, gdyby Autorka odniosła się do pojęcia „wpływu” użytego w hipotezie głównej i trzech hipotezach szczegółowych (sugerującego zależność przyczynowo - skutkową) w kontekście stwierdzonej drogą badania korelacji liniowej r Pearsona współzależności zmiennych. Rozdział został domknięty szeregiem słusznych i ważnych wniosków oraz rekomendacji dla teorii i praktyki zarządzania. W zakończeniu zostały przedstawione kierunki dalszych badań, świadczące o dojrzałości analitycznej Autorki.

Konkluzja

Bazując na wskazaniach ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (art. 13.1) z dnia 14.03.2003 roku z póź. zmian., w ostatecznej ocenie rozprawy biorę pod uwagę następujące kryteria:

1. Poziom wykazania się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
2. Umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej,
3. Oryginalność rozwiązania problemu naukowego.

Wszystkie wymienione powyżej kryteria oceniam jednoznacznie pozytywnie. Przedłożona do recenzji rozprawa stanowi dojrzałe i kompleksowe opracowanie o istotnych walorach teoretyczno-poznawczych, metodycznych i praktycznych. Doktorantka zebrała bogaty zestaw literatury, który został poddany kompleksowej analizie przy wykorzystaniu systematycznego przeglądu międzynarodowych baz danych. Do bezsprzecznie mocnych stron rozprawy zaliczyć należy wysoką jakość badań empirycznych, przeprowadzonych prawidłowo pod względem organizacyjnym i metodycznym oraz konsekwentną realizację celów pracy i przyjętych hipotez. Weryfikacja empiryczna zbudowanego modelu zależności pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a dzieleniem się wiedzą, pozwoliła Autorce na sformułowanie zasadnych wniosków o charakterze teoriopoznawczym i utylitarnym. Wskazane na ich kanwie zalecenia

dla kadry zarządzającej instytucjami edukacyjnymi posiadają istotny walor aplikacyjny. Na tej podstawie rozprawa doktorska Pani mgr Izabeli Michalik wnosi samodzielny i wartościowy wkład do teorii i praktyki zarządzania.

Biorąc pod uwagę przedstawioną ocenę, wyrażam opinię, że rozprawa doktorska pt.: „Zaangażowanie organizacyjne a dzielenie się wiedzą w instytucjach edukacyjnych” spełnia wymogi określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki. Wnioskuje zatem o dopuszczenie jej Autorki, Pani mgr Izabeli Michalik do publicznej obrony zawartych w niej tez.

Małgorzata Adamska-Chudzińska

